

ComUE Lille Nord de France

Thèse délivrée par

L'Université de Lille

N° attribué par la bibliothèque

____/____/____/____/____/____/____/____/____/____/____/____

THÈSE

Pour obtenir le grade de Docteur en science politique

Présentée et soutenue publiquement par

HAUTE Tristan

Le 29/11/2019

*Les salarié·e·s aux urnes.
Contribution à l'étude des ressorts collectifs et individuels des votes
des salariés aux scrutins professionnels dans le secteur privé en
France*

JURY

Directeur de thèse : CONTAMIN Jean-Gabriel, Professeur, Université de Lille,
CERAPS

Co-Encadrant : YON Karel, Chargé de recherche, CNRS, IDHE.S

Membres du jury :

BÉROUD Sophie, Professeure, Université Lumières Lyon-2, TRIANGLE (rapporteure)

BUÉ Nicolas, Professeur, Université d'Artois, CERAPS (président)

CAUTRÈS Bruno, Chargé de recherche, CNRS, CEVIPOF

LEHINGUE Patrick, Professeur, Université de Picardie Jules Verne, CURAPP-ESS

MIAS Arnaud, Professeur, Université Paris-Dauphine, IRISSO (rapporteur)

Remerciements

Avant toute chose, ce travail doit énormément à de nombreux anonymes : l'ensemble des salarié-e-s qui ont accepté de répondre aux différentes enquêtes mobilisées et qui n'imaginent sans doute pas à quel point ils et elles ont permis l'aboutissement de cette thèse. De même, je tiens à remercier l'ensemble des syndicalistes qui m'ont accordé des entretiens, qui m'ont fourni des données ou qui ont permis la réalisation d'enquêtes et sans qui ce travail serait bien plus désincarné. Ma gratitude va particulièrement à Frédéric Bodin dit « Bobo » de Solidaires, à Philippe Detrez de la CGT, à Laurent Frajerman de la FSU et à l'ensemble du bureau national du SNU-FSU.

Mais cette thèse n'aurait également jamais vu le jour sans l'encadrement bienveillant et enthousiaste de Jean-Gabriel Contamin et de Karel Yon. Un grand merci à Jean-Gabriel Contamin pour sa grande disponibilité, notamment pendant la période d'écriture, et cela malgré des fonctions très prenantes. Les horaires nocturnes d'envoi de ses courriels et les longs « rendez-vous thèse », riches en discussions scientifiques et notamment méthodologiques, ne sont que quelques indices d'un encadrement qui fût compréhensif et exigeant à la fois. Un grand merci aussi à Karel qui a accompagné ma découverte de la sociologie politique des relations professionnelles et du syndicalisme depuis le M2 et qui, malgré un changement de laboratoire, est resté très disponible, en particulier dans la dernière ligne droite. Merci enfin à eux de m'avoir rapidement fait réaliser que la thèse ne se limite pas à ce manuscrit et de m'avoir incité à présenter mes travaux, à participer à des projets collectifs, à soumettre des articles ou encore à organiser des panels.

Cette thèse doit aussi beaucoup, sur le plan scientifique, aux échanges et aux discussions avec de nombreux collègues ainsi qu'à leurs relectures et à leurs précieux conseils. Je remercie d'ailleurs les membres du jury d'avoir accepté de lire, de discuter et d'évaluer ce travail. La liste des personnes qui y ont contribué, d'une manière ou d'une autre, serait longue et inévitablement incomplète, des membres des projets SOMBRERO, MilitEns, DIALSOC ou CitIndus aux collègues du CERAPS. Je me dois toutefois de signaler ici les interventions inestimables d'Étienne Penissat, qui m'a fait découvrir l'enquête REPONSE, de Pierre Blavier, Igor Martinache et Jean-Marie Pernot, qui ont accepté de relire certains chapitres de ce manuscrit, et de Cécile Rodrigues et Thomas Soubiran qui m'ont accompagné dans l'application des techniques statistiques et dans la mise en forme des données.

Sur un plan plus pratique, si ce travail a abouti, c'est grâce à un contexte particulièrement propice. Cette thèse a d'abord pu être réalisée dans des conditions matérielles idéales, celles offertes par le CERAPS. Je tiens d'ailleurs à en saluer tous les membres, titulaires ou non, administratifs/ives, enseignant-e-s ou chercheurs/euses. Mais travailler cinq années sur ce manuscrit n'aurait pas été possible sans des activités autres que la recherche qui m'ont permis de garder les pieds sur terre et d'avoir un regard réflexif sur ce que nous faisons à l'université et sur ce qu'elle fait de nous. À ce titre, la contribution des membres de l'Association des Bidouilleurs Libristes (ABL) et des camarades de Solidaires Étudiant-e-s a été particulièrement précieuse. J'ai enfin une pensée pour ceux dont le soutien au cours de cette épreuve a été total : mes parents et mes ami-e-s.

Ce manuscrit n'aurait enfin pu être présentable sans l'intervention, pour la mise en page et la correction orthographique, de Cyril Hannyoy, Yvain Labrousse, Nicolas Vinarnick et Flavien Lihouck. Pour toi Flavien qui a consacré plusieurs jours à ce manuscrit, mes remerciements ne seront jamais à la hauteur.

Sommaire

Remerciements	3
Sommaire	5
Introduction. Vers une sociologie électorale des votes dans le champ professionnel	9
A. Le vote dans les relations professionnelles : l'essor d'un objet, les limites d'une analyse	12
A.1. L'essor relatif du vote dans les relations professionnelles	12
A.2. Les limites de l'analyse des votes professionnels	18
B. Le vote dans le champ professionnel, une pratique électorale spécifique	22
B.1. Ce que le « rapport salarial » fait au vote professionnel	23
B.2. Des données et des enquêtes relatives au vote professionnel peu nombreuses	27
C. Objectifs et démarche empirique	30
C.1. Les modèles explicatifs du vote appliqués aux scrutins professionnels	32
C.2. Deux niveaux d'analyse et une pluralité de matériaux quantitatifs	36
C.3. Annonce du plan	43
Partie 1. Portée et contraintes d'une analyse écologique des votes professionnels ..	45
Chapitre I. Ce que « MARS » peut nous dire : les limites de l'usage scientifique d'une mesure politiquement construite	49
A. « MARS » : retour sur la construction d'une mesure	54
A.1. L'impact des objectifs juridiques et politiques de la mesure sur les données collectées	55
A.2. La construction politique d'un dispositif de mesure complexe.....	64
B. Une couverture très imparfaite du salariat par le dispositif MARS.....	71
B.1. Des mécanismes d'exclusion divers, mais qui touchent un salariat au profil spécifique.....	72
B.2. Un corps électoral mouvant et en constante mutation	84
C. La nécessité d'une analyse séparée des scrutins en entreprise et du scrutin TPE	91
C.1. Une provenance des votes difficile à établir	94
C.2. Un écart de participation qui biaise l'agrégation des résultats	100
Chapitre II. Diversité et structure des résultats des élections professionnelles en entreprise	109
A. Structures des implantations et des résultats syndicaux en entreprise	116
A.1. Des implantations syndicales inégalement réparties en entreprise.....	116
A.2. La taille de l'établissement, principal déterminant de la présence et de la concurrence syndicale	120
A.3. Des audiences syndicales variables selon le secteur d'activité et la composition du corps électoral.....	125

B. Les ressorts structurels de la participation aux élections professionnelles.....	130
B.1. Quand la taille d'un établissement influence la participation.....	132
B.2. Une participation variable selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité.....	136
B.3. Configurations électorales et participation en entreprise.....	141
B.4. Mobilisation électorale et conflictualité sociale en entreprise.....	145
Chapitre III. Les logiques de la faible mobilisation électorale au scrutin TPE.....	153
A. Une participation résiduelle influencée par les caractéristiques des salariés et par leur degré de contact avec les syndicats	159
A.1. Au niveau des branches, une participation influencée par les conditions d'emploi et l'ancienneté des salariés	160
A.2. Au niveau individuel, l'influence de l'intégration professionnelle et du contact avec les syndicats sur la participation	164
B. Des résultats syndicaux liés à des dynamiques territoriales et organisationnelles ...	171
B.1. Des résultats syndicaux faiblement liés aux caractéristiques du salariat.....	171
B.2. Des congruences et persistance territoriales, mais des explications proposées insatisfaisantes.....	176
B.3. Le territoire comme espace d'implantation syndicale et de déploiement des dispositifs de mobilisation électorale	186
C. Variété et ressorts des dispositifs de mobilisation électorale au scrutin TPE.....	189
C.1. Des répertoires d'actions électorales différents selon l'organisation et plus ou moins déployés	192
C.2. Les contraintes de la mobilisation électorale au scrutin TPE	201
Partie 2. Des « variables lourdes » aux « contextes » des votes professionnels.....	209
Chapitre IV. Le « cens caché » de la « démocratie sociale » : un double processus d'(auto-)exclusion du suffrage professionnel.....	213
A. De l'exclusion du suffrage à la méconnaissance du vote : un profil spécifique au-delà d'effets structurels	228
A.1. L'exclusion du suffrage, résultat d'effets structurels	229
A.2. De l'absence de scrutin à la méconnaissance de celui-ci	237
B. Une abstention socialement et professionnellement située	245
B.1. L'intégration professionnelle, variable lourde de la participation électorale en entreprise	250
B.2. De la satisfaction à l'autonomie dans le travail : le faible impact de variables plus subjectives	259
B.3. Du « moratoire électoral » au « gender gap », l'influence importante des caractéristiques sociodémographiques	263
C. Des segments supérieurs du salariat entre abstentions « dans le jeu » et « hors du jeu »	271
C.1. La participation ambivalente des cadres.....	272
C.2. Des cadres à distance d'un vote davantage considéré comme inutile ?	274

Chapitre V. Du vote sur enjeux aux effets contextuels : les logiques plurielles et complémentaires de la participation et du choix électoral professionnel.....	281
A. Un choix électoral professionnel fortement dépendant de l’implantation syndicale	287
A.1. Un choix contraint par la présence inégale des syndicats	287
A.2. Des dynamiques professionnelles non négligeables.....	290
B. Un vote sur enjeux limité.....	295
B.1. Les conditions d’émergence du vote sur enjeux.....	297
B.2. Un vote sur enjeux minoritaire et professionnellement situé	301
C. Le poids des relations interpersonnelles au travail	310
C.1. Les représentants du personnel comme leaders d’opinion	311
C.2. Des interactions informelles entre salariés nécessaires, mais insuffisantes	317
D. Des influences du hors travail au « spillover » électoral	324
D.1. L’influence ténue du « hors travail » sur la mobilisation électoral professionnelle	325
D.2. Participation électoral professionnelle, participation électoral politique : deux pratiques qui s’articulent	330
Conclusion. Sociologie électoral, sociologie des relations professionnelles : éléments d’un aller et retour	341
1. Faire de nécessité vertu : le croisement des données et des échelles	342
2. Les logiques des comportements électoraux professionnels	343
3. Comprendre les relations professionnelles et le concret de la « démocratie sociale »	347
4. Du vote dans le champ professionnel au vote dans le champ politique	349
5. Des pistes nombreuses pour de futures recherches	350
BIBLIOGRAPHIE.....	353
ANNEXES.....	383
Annexe 1.1. Caractérisation des « procès-verbaux de carence ».....	385
Annexe 2.1. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs à la participation aux élections professionnelles en entreprise (MARS)	387
Annexe 3.1. Questionnaire de l’enquête réalisée auprès des salariés des TPE	390
Annexe 3.2. Cartes des résultats par département du scrutin TPE de janvier 2017 et des scrutins en entreprise (cycle 2013-2016).....	399
Annexe 3.3. Grille des entretiens réalisés auprès de responsables syndicaux ayant participé à la campagne pour les scrutins TPE.....	407
Annexe 4.1. Informations relatives aux modèles de régression présentés dans le quatrième chapitre	409
Annexe 4.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électoral en entreprise (REPONSE et SRCV)	410
Annexe 4.3. Tableaux supplémentaires relatifs à la non-participation « contrainte »....	418
Annexe 4.4. Résultats des modèles de régression utilisant des variables du volet « représentants de la direction » de l’enquête REPONSE et relatifs à la participation électoral et à la connaissance du scrutin	419

Annexe 4.5. Tableaux supplémentaires relatifs à l'absence déclarée par les salariés de scrutin alors qu'une IRP élue existe selon leur direction	422
Annexe 4.6. Tableaux relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon les caractéristiques des établissements	423
Annexe 4.7. Message introductif et questionnaire de l'enquête auprès des agents de Pôle Emploi	426
Annexe 4.8. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle au sein de Pôle Emploi.....	447
Annexe 4.9. Tableaux supplémentaires relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon leurs caractéristiques individuelles	449
Annexe 4.10. Position professionnelle déclarée selon la catégorie socioprofessionnelle	454
Annexe 4.11. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle des cadres	456
Annexe 5.1. Résultats des modèles de régression relatifs au vote en faveur du SNU-FSU	458
Annexe 5.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques (SRCV, 2010).....	459
<i>Aides à la lecture</i>	461
<i>Table des matières</i>	463
<i>Liste des encadrés</i>	467
<i>Liste des tableaux</i>	468
<i>Liste des illustrations</i>	473

Introduction. Vers une sociologie électorale des votes dans le champ professionnel

Le recours à l'acte de vote s'est étendu et institutionnalisé dans la sphère des relations professionnelles. En France, voter aux élections professionnelles est le mode d'expression des salariés le plus massif au sein de l'entreprise. Mais que peut-on faire, scientifiquement, de ces votes émis par des salariés dans le cadre de leur travail ?

Force est en effet de constater que l'interprétation de ces votes n'est pas consensuelle. En témoignent par exemple les divergences entre leaders syndicaux. D'un côté, certains relient leurs succès électoraux à la ligne portée par leur organisation. Ainsi, alors que son syndicat vient d'arriver en tête dans le secteur privé en mars 2017, dépassant la CGT, Laurent Berger, secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), déclare que « cette première place confirme que notre type de syndicalisme, capable de regarder la réalité en face pour mieux la transformer, capable de faire des propositions, de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés »¹. De la même manière, commentant les résultats des mêmes scrutins et constatant une légère progression en nombre de voix de son organisation, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière (FO), y voit « une reconnaissance et un encouragement pour le syndicalisme libre et indépendant »².

D'un autre côté, des leaders syndicaux, parfois les mêmes que ceux cités précédemment, rappellent que le résultat de leur organisation s'explique avant tout par leur implantation dans les entreprises et par le travail quotidien des représentants et des militants syndicaux. Ainsi, Philippe Martinez, secrétaire général de la Confédération générale du travail (CGT), explique le recul de sa confédération en 2017 par un effet d'implantation : « notre défi, c'est d'élargir notre implantation dans toutes les entreprises. Nous avons un écart potentiel d'électeurs entre la CFDT et nous qui approche les 500 000. En clair, un demi-million de salariés dans ce pays peuvent voter pour la CFDT aux élections professionnelles et

¹ Cité par un communiqué de la CFDT, 31 mars 2017, URL : https://www.cfdt.fr/portail/actualites/une-cfdt-plus-proche-de-vous/-historique-la-cfdt-premiere-organisation-syndicale-du-privé-srv1_418025

² Cité par un communiqué de FO, 4 avril 2017, URL : <https://www.force-ouvriere.fr/representativite-fo-confirme-sa-troisieme-place>

pas pour la CGT. Pas parce qu'ils ne nous aiment pas, mais parce qu'il n'y a pas de bulletin CGT dans leur bureau de vote »³. De même, Laurent Berger souligne que le résultat obtenu par la CFDT « est celui de milliers de femmes et d'hommes qui, chaque jour, s'engagent auprès de leurs collègues pour les défendre, les accompagner, obtenir de nouveaux droits qui améliorent leur quotidien »⁴.

Il est difficile d'affirmer scientifiquement si ces différentes interprétations sont pertinentes, de quantifier la part relative qu'elles occupent dans l'explication des résultats électoraux ou d'établir des articulations entre elles, tant les élections professionnelles ont été « négligées » (Ubbiali, 1993, p. 90) par l'histoire, la sociologie et la science politique. Le peu de travaux qui s'y sont intéressés sont partiellement tombés dans le piège du « commentaire politologique », pour reprendre le mot de Patrick Lehingue (2011, p. 264), interprétant ces votes « selon les schèmes de perception issus du champ politique, comme manifestations de l'état de la concurrence syndicale, du déclin ou de l'affirmation de telle ou telle idéologie » (Lebaron, 2001, p. 68), et sans toujours poser la question de la spécificité du vote lorsqu'il est émis dans le champ professionnel. Parallèlement, ces mêmes travaux n'ont que très marginalement mobilisé les outils de la sociologie électorale.

Le paradoxe est là : les votes professionnels ont une importance, symbolique et juridique, croissante, leur interprétation est disputée dans le champ syndical et dans le champ médiatique, mais ils ne constituent pas, pour autant, un objet en soi de la sociologie des relations professionnelles ou de la sociologie électorale. Ce paradoxe et sa résolution sont au cœur de ce travail de thèse. Dans ce cadre, nous avons fait le choix de nous focaliser sur les votes des salariés aux scrutins professionnels dans le secteur « privé » en France, dans la période postérieure à la réforme de la représentativité syndicale de 2008 (cf. encadré 2). Pour autant, le recours au vote dans la sphère du travail concerne également les employeurs ou les agents de la fonction publique et son importance ne se limite pas à la France (cf. encadré 4). Notre ambition est de montrer que les élections professionnelles, si « barbares » soient-elles,

³ Cité dans le Point, 23 décembre 2017, URL : https://www.lepoint.fr/economie/31-mars-2017-le-jour-ou-la-cgt-perdit-la-tete-du-cortege-23-12-2017-2182210_28.php

⁴ Cité par un communiqué de la CFDT, 31 mars 2017, URL : https://www.cfdt.fr/portail/actualites/une-cfdt-plus-proche-de-vous/-historique-la-cfdt-premiere-organisation-syndicale-du-prive-srv1_418025

pour reprendre le mot de Dominique Andolfatto (1992, p. 9), ne sont ni sans « lois » ni sans régularités sociales.

Si l'on s'intéresse plus en détail aux recherches relatives au vote dans le champ professionnel (A), on observe que celui-ci a connu un essor relatif, bien plus symbolique que quantitatif (A.1), mais que les analyses qui en ont été faites demeurent peu nombreuses et limitées (A.2).

Avant d'investiguer empiriquement les ressorts du vote dans le champ professionnel à l'aide des modèles et des outils proposés par la sociologie électorale, il convient de mettre en évidence les spécificités de cette pratique électorale par rapport au vote dans le champ politique (B). Le vote dans le champ professionnel est une pratique qui s'inscrit dans le cadre du rapport salarial, ce qui lui attribue une fonction différente de celle du vote dans le champ politique et le rend particulièrement dépendant des contextes et des conditions de travail et d'emploi (B.1). De plus, les données et les enquêtes relatives à la pratique électorale dans le champ professionnel demeurent peu nombreuses, ce qui ne facilite pas son étude (B.2).

Les objectifs de notre travail et notre démarche empirique sont dès lors contraints de s'adapter à ces deux grandes spécificités de l'acte électoral professionnel (C). D'un côté, notre objectif étant d'établir les ressorts collectifs et individuels du vote professionnel, nous proposons de tester la pertinence de l'application à ce vote des différents modèles explicatifs mis en évidence par la sociologie électorale (C.1). D'un autre côté, étant donnée la faiblesse des données disponibles, nous proposons une démarche empirique qui s'articule autour de deux niveaux d'analyse : une analyse « environnementale » des votes professionnels, à partir de données agrégées à diverses échelles, et une analyse des votes au niveau individuel à partir d'enquêtes par questionnaire, dont deux ont été réalisées par nos soins (C.2). Ce sont cet objectif et cette démarche empirique à deux niveaux qui guident l'organisation de notre travail (C.3).

A. Le vote dans les relations professionnelles : l'essor d'un objet, les limites d'une analyse

Si le vote dans le champ des relations professionnelles est demeuré un objet marginal pour la science politique et la sociologie, il n'en constitue pas moins un élément central du système français de relations professionnelles. Ces dernières sont définies comme les « relations qui s'établissent entre trois catégories d'acteurs, les pouvoirs publics, les salariés et leurs représentants, les employeurs et leurs organisations » (Bevort, Jobert, 2008, p. 3). On observe en effet un « essor du vote dans les relations professionnelles », pour reprendre le titre d'un ouvrage de 2011 dirigé par Olivier Leclerc et Antoine Lyon-Caen. Cet essor qui est toutefois relatif et bien plus symbolique que quantitatif (A.1). Pour autant, cette dynamique n'a engendré qu'un faible nombre de travaux et la portée analytique de ceux-ci est souvent limitée par une démarche inadaptée aux spécificités du champ professionnel et par un outillage méthodologique peu développé (A.2).

A.1. L'essor relatif du vote dans les relations professionnelles

Le recours au vote dans les relations professionnelles a connu un essor particulièrement important en France depuis la fin du XIX^e siècle. Néanmoins, cette dynamique apparaît peu linéaire et, pour la période postérieure à 1967, bien plus symbolique que quantitative. Sans tomber dans une « recherche hasardeuse et vaine des premiers commencements » (Lehingue, 2011, p. 14), on peut ici restituer rapidement le processus historique qui a fait du vote une pratique incontestable dans le champ professionnel, preuve d'une universalisation de la technologie électorale.

L'extension des dispositifs de participation dans le monde du travail, à la fin du XIX^e et au cours du XX^e siècle, est ainsi le résultat direct d'un certain nombre de lois et de décrets, souvent obtenus à la faveur de mobilisations d'une partie au moins de la classe ouvrière ou à la suite de conjonctures favorables au mouvement ouvrier (le Front Populaire en 1936, la Libération en 1945, la grève générale de mai-juin 1968...). L'encadré 1 retrace la chronologie rapide de ces institutions électives peu à peu légitimées et généralisées : les conseils de prud'hommes, les délégués du personnel, les comités d'entreprise...

Encadré 1. Quelques éléments pour une chronologie de la représentation élective des salariés en France

1884 : loi Waldeck-Rousseau autorisant la création de syndicats professionnels

1890 : instauration de délégués à la sécurité dans les mines élus par les mineurs

1900 : une série de grèves dans les usines du Creusot aboutit à l'élection de délégués ouvriers

1907 : généralisation à l'ensemble du monde du travail de la justice prud'homale qui s'est développée au cours du XIXe siècle à partir de l'exemple lyonnais ; une partie des juges est élue par les salariés (y compris les femmes qui n'ont alors pas le droit de vote dans le champ politique)

1917 : élections de délégués d'atelier dans les usines d'armement en pleine guerre mondiale

1936 : mise en place, dans les entreprises, de délégués du personnel (DP) élus par les salariés

1945-1946 : mise en place des comités d'entreprise (CE) dont les membres sont élus par les salariés, et remise en place des délégués du personnel (supprimés par le régime de Vichy) ; le préambule de la Constitution de la IVe République dispose que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »

1947 : premières élections par les salariés des membres des caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales

1963 : les salariés des exploitations agricoles désignent des représentants dans les chambres départementales d'agriculture

1967 : suppression des élections des administrateurs des caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales

1968 : reconnaissance de la section syndicale d'entreprise et du délégué syndical

1979 : réforme des élections prud'homales, désormais organisées nationalement

1983 : retour (éphémère) des élections à la Sécurité sociale

1993 : possibilité de mettre en place des délégations uniques du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 200 salariés ; les élus exercent les fonctions de membres du CE et de DP

2008 : dernières élections prud'homales marquées par une très faible participation (25,5 %)

2008 : réforme de la représentativité syndicale qui base celle-ci sur les résultats obtenus par les organisations syndicales aux scrutins professionnels (cf. encadré 2)

2012 : premier scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE, 10 salariés ou moins)

2017 : fusion de l'ensemble des instances représentatives du personnel (CE, DP, DUP...) au sein d'un comité social et économique (CSE).

L'essor du vote dans le champ professionnel doit toutefois être relativisé.

En premier lieu, une lecture linéaire néglige les résistances syndicales qui ont pu émerger face à l'apparition et à la multiplication des instances élues représentant les salariés. Il convient ainsi de rappeler que la majeure partie des militants syndicalistes, jusqu'au lendemain de la Première Guerre mondiale, s'opposaient à la démocratie électorale en entreprise au nom d'une conception essentialiste de la représentation de la classe ouvrière (Rosanvallon, 1988). Selon cette conception, les syndicats représentent par essence la classe ouvrière qu'ils organisent. Ils n'ont pas besoin de se légitimer par une procédure électorale dans laquelle interviendraient l'employeur ou l'État. Cette opposition syndicale expliquerait la mise en place très tardive, par rapport aux autres pays européens, de représentants du personnel élus. Les travaux les plus récents tendent toutefois à nuancer cette « allergie » syndicale (Bérout, Yon, 2018, p. 351). Même critiquées, les élections prud'homales et les élections de délégués (dans les mines au début du XXe siècle ou dans les usines d'armement durant la Première Guerre mondiale) sont majoritairement investies par des candidats syndiqués, ces élections pouvant même constituer une occasion de mobiliser les salariés autour du syndicat (Bérout, Yon, 2018, p. 352 ; Le Crom, 2003, pp. 15-17 ; Olszak, 1987). De plus, la revendication de délégués élus apparaît au cours de conflits du travail bien avant leur mise en place effective (Didry, 2008, p. 137). Enfin, à partir des années 1920, une série « d'innovations doctrinales » conduisent progressivement le syndicalisme français, dans son

ensemble, à adhérer au principe d'une représentation électorale des salariés (Le Crom, 2003, p. 20). Lorsque sont mises en place les caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les organisations syndicales sont ainsi extrêmement favorables à une élection de leurs administrateurs par les salariés. Lors de la suppression de cette désignation électorale en 1967, ces mêmes organisations syndicales protestent unanimement alors que l'unité d'action intersyndicale est, à l'époque, très rare (Friot, 2012).

En second lieu, le patronat français s'est également opposé vigoureusement à la représentation électorale des salariés (Le Crom, 2003, p. 26 ; Philippon, 2007, p. 8). « L'allergie syndicale » aux élections peut d'ailleurs aussi s'analyser comme une vigilance face à des employeurs qui, contraints, par la loi ou par la grève, d'organiser le vote de leurs salariés pour élire des délégués, n'hésitent pas à investir ces scrutins pour affaiblir les organisations syndicales en y opposant des candidats dits « jaunes » ou en agissant sur les conditions pratiques de déroulement du vote. L'expérience des délégués ouvriers dans les usines du Creusot en 1900 est à ce titre exemplaire : contraint d'organiser des élections suite à une grève, le patron des usines Schneider n'hésite pas à intervenir dans le scrutin pour faire élire des délégués non syndiqués dont la victoire entraîne le licenciement d'une grande majorité des salariés syndiqués (Le Crom, 2003, pp. 13-14).

En troisième lieu, la période postérieure à 1967 marque un déclin relatif du recours au vote dans le champ professionnel. Tout d'abord, les élections « sociales » (à la Sécurité sociale et pour les conseils de prud'hommes) ont décliné jusqu'à disparaître. En entreprise, là où le recours au vote s'est concentré, le nombre de scrutins a diminué avec la fusion progressive des instances représentatives du personnel (IRP), un processus qui a débuté en 1993 avec la mise en place des délégations uniques du personnel (DUP) et qui a définitivement abouti en 2017 avec la mise en place du comité social et économique (CSE). Ainsi, bien que le corps électoral ait sensiblement augmenté depuis 1945, le nombre de scrutins auxquels peut prendre part un salarié s'est sensiblement réduit (de quatre à un seul).

L'essor du vote dans les relations professionnelles est en réalité avant tout symbolique. Le vote a en effet un rôle de plus en plus central dans le système français de relations professionnelles. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la « démocratie sociale » transforme ainsi la signification du vote en passant d'une légitimation « essentialiste » ou

« historique » à une légitimation électorale des syndicats (Bérout, Yon, 2018, p. 348) (cf. encadré 2). Certes les votes étaient déjà des biens symboliques dont se prévalaient les organisations syndicales pour affirmer leur représentativité ou leur droit à la représentativité. Mais les fonctions du vote se sont transformées avec la réforme de 2008. Il ne permet plus, ou plus seulement, de désigner des représentants élus, mais permet également de sélectionner les organisations qui, au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national, peuvent négocier et de déterminer leur poids dans les négociations. Plus largement, le vote est donc devenu un outil servant à définir la répartition des ressources et des positions de pouvoir au sein du système de relations professionnelles.

Encadré 2. La « réforme de 2008 »

À partir des années 1980, la question de la « représentativité » syndicale est construite comme un « problème public ». Cette mise à l'agenda s'explique par deux évolutions importantes du champ syndical. D'un côté, la conjonction de la baisse des effectifs syndicaux et de transformations du salariat (désouvriérisation, désindustrialisation, féminisation...) engendre un certain désajustement entre les organisations syndicales et les salariés qu'elles sont censées représenter. Ce désajustement, même relatif, affaiblit la prétention à une représentation essentialiste du salariat par les organisations syndicales ainsi que la légitimité des accords collectifs que ces organisations acceptent de signer, d'autant plus que ceux-ci sont de moins en moins favorables aux salariés. D'autre part, le paysage syndical est marqué par l'émergence, au niveau interprofessionnel, de nouvelles organisations à partir du milieu des années 1990 : l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et la Fédération syndicale unitaire (FSU), issues de la scission de la puissante Fédération de l'éducation nationale (FEN), et l'Union syndicale Solidaires, qui rassemble des syndicats non confédérés ou issus de la CFDT. Or, ces nouvelles organisations, qui connaissent quelques succès électoraux, notamment dans la fonction publique, ne disposent pas de la « présomption irréfragable » de représentativité dont bénéficient les cinq confédérations historiques (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC). Les « outsiders » non représentatifs n'ont ni le droit de participer au premier tour des élections professionnelles, réservé aux candidats des organisations représentatives (cf. chapitre 2, A.1), ni le droit de négocier des accords collectifs.

Dans ce cadre, le recours au vote apparaît comme un moyen de renouveler la légitimité des organisations syndicales. En mai 2006, le rapport Hadas-Lebel, commandé par le Premier ministre, préconise une telle réforme. En décembre de la même année, la CGT et la CFDT, qui sont les deux principales organisations syndicales en nombre d'adhérents, s'accordent sur des propositions visant, entre autres, à baser la représentativité syndicale sur les résultats des élections en entreprise (comités d'entreprise, délégués du personnel...). À l'été 2007, une négociation interprofessionnelle est engagée, à l'initiative du gouvernement, et une « position commune » est adoptée le 9 avril 2008 par la CGT et la CFDT, ainsi que par le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) et la CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), les deux principales organisations patronales. Cette position est en grande partie reprise par le gouvernement dans la loi du 20 août 2008 portant « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ».

Abrogeant la présomption irréfragable de représentativité, la réforme définit plusieurs niveaux et sept critères de représentativité. Une organisation syndicale peut notamment être représentative au niveau d'une entreprise, au niveau d'une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel. Les sept critères prévus par la loi sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, un minimum de deux ans d'existence, l'audience, l'influence, les effectifs et les cotisations. L'audience, qui devient le principal critère discriminant, est mesurée par le franchissement de seuils électoraux : 10 % des suffrages exprimés en entreprise, 8 % au niveau d'une branche et au niveau interprofessionnel.

La loi du 20 août 2008 a ensuite été complétée par la loi du 5 juillet 2010 qui modifie le dispositif de représentativité syndicale dans les trois fonctions publiques et par la loi du 15 octobre 2010 qui intègre les salariés des très petites entreprises (TPE) à la mesure d'audience en prévoyant un scrutin sur sigle (cf. chapitre 1, A)⁵.

Ce poids symbolique du vote dans les relations professionnelles est souvent présenté comme une spécificité française (Hege *et al.*, 2014, p. 17). Le vote n'est pour autant pas absent d'autres systèmes nationaux de relations professionnelles. La doctrine comparatiste

⁵ Pour plus de précisions, nous renvoyons au troisième chapitre de l'ouvrage *Sociologie politique du syndicalisme* (Giraud, Yon, Bérout, 2018, pp. 77-107).

distingue deux grands ensembles de systèmes de relations professionnelles : les modèles « monistes », où la voie syndicale est la seule qui permette l'exercice de fonctions de représentation, et les modèles « dualistes », dans lesquels le syndicat partage ces dernières avec des instances élues par l'ensemble des salariés. Mais les logiques de recours au vote sont transversales à cette typologie. Dans certains pays, notamment monistes, comme le Canada, le Royaume-Uni ou les États-Unis, les salariés sont appelés à se prononcer pour ou contre leur représentation collective par un syndicat dans leur unité de travail (ibid., p. 13 ; McCartin, Vinel, 2012, p. 50 ; Barnard, 2011, p. 117) et le recours syndical à la grève peut être encadré par des procédures électorales (Darlington, 2017 ; Leclerc, 2011, p. 95). Dans d'autres pays comme la France, l'Italie, la Belgique ou l'Espagne, qui sont dualistes ou monistes, le vote ne permet pas de voter pour ou contre la représentation de la collectivité de travail par un seul syndicat, mais de choisir les syndicats considérés comme représentatifs de ladite collectivité (Blaise, 2017b ; Gourgues, Sainty, 2015, p. 3 ; De Simone, 2011, p. 139 ; Baylos, 2011, p. 107). Les résultats de ces élections en entreprise, en plus d'être un indicateur d'audience pour les organisations syndicales elles-mêmes, permettent de calculer leur représentativité à divers niveaux (Hege *et al.*, 2014, p. 14 ; Leclerc, 2011, p. 94 ; De Simone, 2011, p. 137) ou, a minima, de désigner des représentants à des échelles plus larges que le niveau de l'entreprise (Blaise, 2017b, p. 22).

A.2. Les limites de l'analyse des votes professionnels

Malgré le poids du vote dans les relations professionnelles, les élections professionnelles n'ont été que marginalement investiguées sur le plan académique. En France, la plupart des travaux, assez anciens, n'ont été que très peu actualisés, confirmant par là que le vote, *a fortiori* professionnel, constitue un « objet poussiéreux » pour la science politique (Lehingue, 2011, p. 4).

Quand il est étudié, le vote professionnel est avant tout considéré comme un indicateur, plus ou moins déconstruit, des audiences syndicales (Le Digol, Voilliot, 2011, p. 46). Faute de données fiables sur les adhésions syndicales (Bevort, 1995), le vote est en effet considéré comme le meilleur indicateur des évolutions du paysage syndical (Andolfatto, 1992, p. 9 ;

Labbé, 1994a, p. 7 ; Groux, Pernot, Mouriaux, 1992, p. 865). D'une apparente facilité, l'interprétation des résultats peut conduire le chercheur à décrire une « course de petits chevaux » (Lehingue, 2005, pp. 323-324), en phase avec l'approche journalistique de ces scrutins (Willemez, 2018, p. 338). Dès lors, l'acte de vote professionnel est souvent perçu par ces travaux comme l'expression d'opinions, plus ou moins dépendantes des enjeux du moment (Perrot, Commaille, 1966, p. 105 ; Martin, 1983, p. 125 ; Groux, Pernot, Mouriaux, 1992, p. 866).

Les travaux qui se sont attachés à démontrer la matérialité d'une « crise » du syndicalisme (Andolfatto, 2014, p. 16 ; Blanchard *et al.*, 1996, p. 6), formant un véritable « courant intellectuel », sont exemplaires de cette approche du vote professionnel et de ses limites.

La chute de la participation aux élections prud'homales, qui est passée de 63,1 % en 1979 à 25,5 % en 2008, ou la faible participation aux scrutins organisés auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) en 2012 (10,4 %) et 2017 (7,3 %) sont parmi les principaux arguments des promoteurs de l'idée d'une « crise » de la représentativité ou de la légitimité syndicale. L'abstention et son évolution à la hausse sont alors expliquées, à l'image de ce qui est proposé pour les scrutins politiques, par la détérioration « du climat de l'opinion, du lien entre les citoyens et leur représentation politique, et plus largement de l'état de santé du système démocratique » (Muxel, 2007, p. 43). Ce qui intéresse ces politistes, ce sont moins les ressorts du vote ou du non-vote professionnel que ce que la participation et son évolution leur disent du « pouvoir syndical » (Andolfatto, 2018a, p. 7).

En présentant un déclin linéaire de la participation électorale professionnelle, ces travaux cultivent une « version imagée et imaginée » du passé syndical (Contamin, Delacroix, 2009, p. 97). Différents éléments invitent en effet à relativiser la linéarité de la baisse de la participation aux élections professionnelles. Ainsi la participation aux élections aux comités d'entreprise (CE) est demeurée relativement élevée (supérieure à 62 %) et stable sur le temps long (Haute, 2018a, p. 63). De plus, les cas d'abstention massive et de manque de candidats ne sont en rien nouveaux (Raffalovitch, 1953, p. 275). Enfin, la participation aux scrutins prud'homaux était, avant la réforme de 1979, d'à peine 10 % (McPherson, 1962).

L'intérêt de ces analyses s'intéressant au champ syndical est toutefois de souligner, au moins en partie, la spécificité du vote dans le champ professionnel. Leurs matériaux empiriques ont d'ailleurs plutôt tendance à montrer le poids de « facteurs structurels tenant à la nature des élections elles-mêmes » et de « facteurs individuels liés aux situations professionnelles » pour expliquer l'abstention (Subileau, 1999, p. 158).

S'éloignant à cet égard du commentaire politologique, les travaux relatifs aux scrutins professionnels ont, à l'image des analyses de la « crise du syndicalisme », peu à peu intégré les spécificités du monde du travail et des scrutins professionnels. Cette évolution s'explique en partie par le fait que l'analyse des scrutins professionnels, initialement menée par des spécialistes des scrutins politiques, a été progressivement laissée à des spécialistes du syndicalisme ou des relations professionnelles. Les coopérations entre ces différents sous-champs disciplinaires sont pour autant, jusque dans les années 1990, restées relativement courantes (Bon, Bouhet, Mouriaux, 1983a ; Bon, Bouhet, Mouriaux, 1983b ; Bouhet, Mouriaux, 1988 ; Groux, Pernot, Mouriaux, 1992 ; Blanchard *et al.*, 1996).

La thèse de Dominique Andolfatto, portant sur la sociologie politique et historique des scrutins professionnels (Andolfatto, 1992), constitue sans doute le travail scientifique qui souligne le mieux la spécificité du vote dans le champ professionnel. En effet, l'auteur affirme clairement, dès l'introduction, la nécessité d'une dissociation entre les élections « politiques » et les élections professionnelles, faisant pleuvoir sur ces dernières des qualificatifs d'exotisme : les élections professionnelles seraient « barbares », « sauvages » et formeraient un véritable « maquis » (*ibid.*, p. 9). Ce constat pousse l'auteur à une grande prudence analytique. Il affirme ainsi que l'émiettement des scrutins, que leurs « cadres éclatés, mouvants » et que les « chronologies propres à chaque entreprise » rendent difficile l'analyse des votes professionnels au-delà de quelques établissements donnés (*ibid.*, p. 99).

Pour étudier les scrutins professionnels, il convient de privilégier un mode d'analyse « adapté aux caractéristiques de ces scrutins pour qu'une interprétation pertinente des résultats puisse être tirée » (Dufour, Hege, 2008, p. 3). Des variables structurantes du tissu productif (la taille des entreprises, le secteur d'activité, les catégories professionnelles...) sont alors peu à peu prises en compte dans l'analyse des scrutins professionnels, permettant de rompre avec le présupposé de la stabilité des caractéristiques du corps électoral sur le temps long. À ce titre, le travail de Dominique Labbé sur les élections CE de 1945 à 1990 (Labbé, 1994a) et celui de

Jean-Pierre Aujard et Serge Volkoff sur les élections CE et DP (Aujard, Volkoff, 1986) sont particulièrement précieux. Ils fournissent en effet des données de cadrage particulièrement utiles pour nos analyses.

L'outillage méthodologique des travaux relatifs aux scrutins professionnels reste cependant limité. Malgré l'intégration de variables propres au monde du travail, la plupart des travaux sont demeurés marqués par une tradition siegfriedienne de géographie électorale (Siegfried, 1913), décrivant et analysant la répartition des votes au niveau des territoires. L'étude des scrutins professionnels n'a pas bénéficié de l'hybridation entre géographie et sociologie électorale qu'a connue l'analyse des scrutins politiques au cours des années 1980 en France (Mayer, Sauger, 2011, p. 37). Alors que le recours à des données individuelles n'a été que tardif et minoritaire (Blanchard *et al.*, 1996 ; Subileau, 1999), l'analyse écologique des votes professionnels au niveau agrégé est demeurée la norme quasi hégémonique. Pourtant, si on excepte quelques travaux relatifs aux élections agricoles (Letourneur, 2017 ; Cordellier, Le Guen, 2010 ; Dubois *et al.*, 2009), ces analyses au niveau agrégé n'ont pas mobilisé les outils développés, depuis les années 1970, pour étudier le vote dans le champ politique (analyses multivariées, cartes théoriques, analyses à des échelles plus fines...). On pourrait ainsi reprendre, s'agissant des scrutins professionnels, les propos de Bruno Cautrès : « il est parfois étonnant de constater que des analyses s'arrêtent sur le perron de méthodologies plus sophistiquées que la simple comparaison de pourcentages et qu'elles se privent ainsi d'outils puissants d'exploration des données » (Cautrès, 2009, p. 1).

L'enquête menée sur l'abstention aux élections prud'homales par plusieurs chercheurs du CEVIPOF (Centre d'études de la vie politique française) (Blanchard *et al.*, 1996), croisant une analyse des résultats des élections de 1982, 1987 et 1992, une exploitation des listes d'émargement et la réalisation d'entretiens, est, à notre connaissance, la seule enquête réalisée au niveau des comportements individuels et ayant donné lieu à des publications. Or, cette enquête a été, selon Dominique Andolfatto, sévèrement jugée par ses commanditaires (le conseil supérieur de la prud'homie), car « l'étude restait assez générale » et « semblait fonctionner sur la base d'évidences qui demandaient à être davantage étayées » (Andolfatto, 2018a, p. 24).

Alors que le vote connaît un poids croissant dans le champ professionnel, son analyse demeure doublement limitée. D'un côté, la très grande majorité des travaux ayant analysé ce

vote ont peiné à s’émanciper d’une tendance au commentaire politologique. D’un autre côté, les fondements empiriques de ces travaux s’avèrent insuffisants, au sens où le recours à des méthodologies plus complexes ou à une diversité de données reste marginal. Sans nier l’apport de certains résultats et matériaux qui constituent des points d’appui et nous offrent des données de cadrage précieuses pour mener nos analyses, force est de constater que ces travaux proposent bien souvent des modèles explicatifs inégalement aboutis, inégalement adaptés et inégalement explicites.

Les limites de ces analyses sont en réalité liées aux spécificités du vote lorsqu’il se déroule au sein du champ des relations professionnelles et non plus au sein du champ politique. Afin de dépasser ces limites et de proposer des modèles explicatifs pertinents du vote dans le champ professionnel, il convient avant tout de présenter ces spécificités. Non seulement ce vote s’inscrit dans le cadre du « rapport salarial » et non dans un cadre démocratique, mais peu de données sont en outre disponibles pour étudier celui-ci.

B. Le vote dans le champ professionnel, une pratique électorale spécifique

Ce travail de thèse se positionne au carrefour de trois sous-champs disciplinaires. Premièrement, la sociologie électorale appliquée aux scrutins politiques nous offre des approches et des outils que l’on peut importer dans l’arène des élections professionnelles. Ensuite, la sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme met en évidence la spécificité du vote dans le champ professionnel. Enfin, la sociologie du travail, de l’emploi, de l’entreprise et des groupes professionnels souligne les spécificités et la variété des contextes de travail dans lesquels est produit ce vote. Ainsi, avant d’analyser le vote professionnel à l’aide des modèles et outils proposés par la sociologie électorale, il convient de poser la question de la pertinence d’une telle démarche et donc la question des spécificités de la pratique électorale professionnelle.

Depuis le début de ce travail, nous avons distingué les scrutins professionnels et les scrutins « politiques » ainsi que le vote professionnel et le vote « politique ». La distinction que nous faisons n’est pour autant pas totalement à chercher dans le terme « politique ». Le vote professionnel peut certes être qualifié de « non politique », au sens où il n’est pas

directement lié au champ politique (Willemez, 2018, p. 329 ; Déloye, 1993, p. 88). Mais, en même temps, le vote dans le champ professionnel est « politique » si on retient la définition que donne Jacques Lagroye (2003) du politique. En effet le vote professionnel peut être « requalifié » comme politique par une partie des chercheurs, des commentateurs et des acteurs syndicaux et patronaux (cf. les citations présentées au début de cette introduction). De plus, il est, comme nous l'avons vu plus haut (cf. *supra*, A.1), un instrument de partage des ressources et des positions de pouvoir au sein du système de relations professionnelles. Il conviendrait ainsi plutôt de parler de « vote dans le champ professionnel » et de « vote dans le champ politique ». C'est en ce sens qu'il faut entendre les expressions « vote professionnel » et « vote politique » que nous utilisons parfois pour éviter d'alourdir la lecture.

Deux éléments distinguent particulièrement le vote que l'on qualifie ici de professionnel et le vote dit politique. D'une part, le vote professionnel s'inscrit dans le cadre d'un « rapport salarial » intrinsèquement inégalitaire, ce qui a un impact sur la fonction et les conditions de production de ce vote (B.1). D'autre part, les données électorales disponibles, au niveau agrégé et plus encore au niveau individuel, sont très peu nombreuses en France, mais aussi à l'étranger, ce qui limite fortement l'analyse de la pratique électorale professionnelle et rend toute comparaison internationale difficile (B.2).

B.1. Ce que le « rapport salarial » fait au vote professionnel

Le poids symbolique croissant du vote dans les relations professionnelles (cf. *supra*, A.1) est intimement lié à l'acception dominante de la notion (très utilisée, mais polysémique et rarement précisée) de « démocratie sociale » (Andolfatto, 2018b ; Yon, 2018). La définition aujourd'hui dominante de la « démocratie sociale » parmi les acteurs des relations professionnelles repose en effet sur l'élection de représentants des salariés et sur la référence à un salarié-citoyen, « libre et égal aux autres », importée du champ politique (Béroud, 2013a, p. 19). Or, ce mythe de la « démocratie sociale », conforme à une conception agrégative et individualiste de la démocratie (Hayat, 2011), a pour effet « d'occulter » la nature asymétrique du rapport salarial dans lequel se situe chaque salarié (Olivesi, 2018, p. 44) : non seulement la force de travail d'un salarié est échangée contre un salaire, mais il est aussi soumis à la subordination et à l'autorité de son employeur (Gourgues, Yon, 2018, p. 391).

Cette autorité de l'employeur, propre au rapport salarial, oriente tout d'abord la fonction du vote professionnel. En effet, « l'entreprise n'est pas et ne sera probablement jamais une véritable démocratie » (Philippon, 2007, p. 91). Autrement dit, la collectivité de travail n'est pas, ou très rarement, maîtresse de son destin. Lors des scrutins professionnels, il ne s'agit pas d'élire « des représentants qui vont, au nom du peuple et pour son compte, gouverner l'entreprise », mais « d'élire des représentants qui vont servir d'interlocuteurs entre les électeurs et celui qui gouverne l'entreprise, l'employeur » (Pécaut-Rivolier, 2013, p. 502). Dans ce cadre, l'employeur peut intervenir, directement ou indirectement, dans le processus électoral. Les travaux relatifs aux pratiques syndicales et patronales consécutives à la réforme de 2008 (Bérout, Yon, 2011 ; Bérout, Yon, 2013 ; Hege *et al.*, 2014) insistent ainsi particulièrement sur la nécessité du passage « d'une conception parfois idéalisée de la démocratie sociale à une appréhension réaliste de la mise en pratique des technologies sociales, tel le vote, qui l'instrumentent » (Bérout, Yon, 2014, p. 73), mais aussi sur l'impact du rapport salarial et de l'environnement de travail sur la pratique électorale.

Si le vote professionnel s'inscrit dans le cadre du rapport salarial, il convient d'interroger la diversité des formes que prend ce rapport salarial. Celles-ci sont fortement liées à la variété des conditions de travail et d'emploi (Gourgues, Yon, 2018, p. 391). Un certain nombre de travaux relatifs au vote professionnel, à la syndicalisation et à la conflictualité gréviste ont d'ailleurs montré que les possibilités et l'effectivité de la participation des salariés au travail sont fortement dépendantes des contextes de travail dans lesquels ils s'inscrivent et de leurs propres conditions de travail et d'emploi (Subileau, 1999 ; Paugam, 1999 ; Bérout *et al.*, 2008 ; Pignoni, 2016). Saisir ces contextes et conditions de travail et d'emploi représente pourtant un défi en soi. On assisterait en effet depuis plusieurs décennies à une multiplication et à une fragmentation des identités au travail (Francfort *et al.*, 1995), avec notamment l'effondrement et l'éclatement du groupe ouvrier ainsi que l'émergence de nouveaux clivages entre qualifiés et non qualifiés (Amossé, Chardon, 2006), entre précaires et non précaires ou entre « *insiders* » et « *outsiders* » (Piore, 1995). Les variables à prendre en compte sont dès lors très nombreuses si l'on veut saisir la multiplicité des contextes de vote. De même, étant donnée l'hypothèse d'une influence déterminante des contextes et conditions de travail et d'emploi sur le vote, il a été nécessaire de limiter notre focale aux salariés du privé, les différences avec les salariés du secteur public apparaissant

très importantes en termes de rapport salarial et de conditions d'emploi et de travail (cf. encadré 3).

Encadré 3. Pourquoi exclure le secteur public de l'analyse ?

Nous avons fait le choix, dans ce travail, de focaliser notre analyse sur les votes professionnels des salariés du secteur marchand et associatif, dit « secteur privé », bien que des établissements publics soient pris en compte dans ce champ (SNCF, Pôle Emploi, Commissariat à l'énergie atomique, Centre national des études spatiales...). C'est sur la base des deux grandes spécificités du vote professionnel soulignées dans cette partie que nous limitons notre focale aux salariés du secteur privé.

Ce périmètre réduit se justifie d'abord par l'accès aux données puisque c'est sur ce champ qu'est calculée, depuis la réforme de 2008, une mesure de la représentativité syndicale au niveau interprofessionnel, au niveau des branches et au niveau des entreprises, offrant une base de données particulièrement détaillée (cf. *infra*, B.2). De même, l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociation d'entreprise), réalisée par la Dares, qui étudie, entre autres, le vote ou non aux élections professionnelles, est exclusivement réalisée auprès de salariés du secteur marchand et associatif. La conjonction entre données individuelles et agrégées n'est, à l'inverse, pas possible pour la fonction publique. D'un côté, les enquêtes au niveau individuel sont lacunaires. Ainsi l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie) comprend un échantillon de fonctionnaires réduit et les autres enquêtes ne sont réalisées qu'auprès de certaines professions comme les enseignants (Frajerman, 2018 ; Haute, 2019a). D'un autre côté, les données électorales ne sont pas disponibles à un niveau très fin. Elles sont en effet rarement disponibles en deçà de l'échelle régionale ou départementale (Richard, 2017).

Ensuite, le rapport salarial est très différent dans la fonction publique et dans le secteur privé. Si les conditions de travail dans la fonction publique ont été profondément transformées sous l'effet du « *new public management* », les conséquences de la précarisation et de l'individualisation du travail ne sont toutefois pas les mêmes que dans le secteur marchand et associatif. La crainte de perdre son emploi est par exemple significativement plus faible dans le public que dans le privé (Coutrot, 2018, p. 35 ; Hugrée, Penissat, Spire, 2015, p. 55). Parallèlement, les cadres du public se distinguent fortement des cadres du privé, notamment

en matière de satisfaction et d'autonomie dans le travail (Rouban, 2017). Ces éléments expliqueraient une participation des salariés du public plus importante, au travail et hors du travail, que celle des salariés du privé. Ainsi, en France, les fonctionnaires sont notamment bien plus syndiqués (20 %) que les salariés du privé (9 %) (Pignoni, 2016, pp. 1-2). De même, on note que les salariés du public ont une image significativement plus positive du syndicalisme que les salariés du privé (Boy, Mayer, 1997, p. 118 ; Mayer, 2000, p. 363). Ce constat d'un clivage public/privé en matière de participation syndicale et politique se retrouve au niveau européen ainsi qu'aux États-Unis (Ebbinghaus, Visser, 2000 ; Corey, Garand, 2002 ; Rotolo, Wilson, 2006 ; Oesch, 2006, pp. 173-178 ; Rosenfeld, 2010 ; Kerrissey, Schofer, 2013, p. 918 ; Hugrée, Penissat, Spire, 2015, p. 59).

Enfin, le poids et le rôle du syndicalisme sont différents dans la fonction publique et dans le secteur privé (Join-Lambert, Mias, Pigenet, 2017). Ainsi, la forme syndicale qui prévaut chez certains fonctionnaires, notamment chez les enseignants (Piotet, 2009, p. 203), mais aussi parmi les agents du Ministère de l'Intérieur (Pabion, 2018, pp. 72-73) ou des Finances publiques, est celle d'un véritable « syndicalisme de services », consistant notamment en l'accompagnement et en la défense de dossiers individuels auprès de la hiérarchie ou au sein de commissions paritaires fixant les évolutions de carrières (promotions, mutations...), ce qui modifie la relation entre les travailleurs et les syndicats par rapport au secteur privé. Les logiques de la mobilisation électorale peuvent dès lors être différentes entre le secteur public et le secteur privé, même si des comparaisons sont possibles (Haute, 2019a), preuve d'une certaine « continuité » entre secteurs public et privé (Saglio, 2004 ; Béthoux, Dupuy, 2017).

B.2. Des données et des enquêtes relatives au vote professionnel peu nombreuses

Par comparaison avec le vote dans le champ politique, force est de constater en France un grand déficit de données permettant d'étudier le vote professionnel. D'un côté, si des données agrégées existent, elles sont difficilement manipulables et comparables sur le temps long. D'un autre côté, les enquêtes interrogeant les salariés sur leur vote aux scrutins professionnels sont peu nombreuses et souvent limitées à une partie d'entre eux. Enfin, la comparaison avec d'autres cas nationaux apparaît difficile tant les données viennent à manquer.

Au niveau agrégé, les données électorales professionnelles disponibles se sont longtemps limitées aux résultats des élections aux comités d'entreprise. Mais la réforme de 2008 a systématisé la récolte des résultats des scrutins en entreprise (CE, DP...), puisque ceux-ci déterminent désormais la représentativité syndicale tant au niveau de l'entreprise qu'à celui des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel. Parallèlement, les résultats détaillés des élections dans la fonction publique, qui ont, depuis 2014, lieu tous les quatre ans à la même période, sont également publiés.

Cependant, les échelles d'agrégation des données sont très variables et parfois très grossières (le département ou la région pour la fonction publique ainsi que pour les scrutins auprès des salariés des très petites entreprises). De plus, les modifications successives des dispositifs de quantification, et en particulier suite à la réforme de 2008, rendent difficile la comparaison des séries statistiques sur le temps long. Enfin, les données brutes sont rarement publiques. Certes le développement du portail data.gouv.fr tend à faire évoluer la situation, mais les données antérieures à la réforme de 2008 restent la plupart du temps inaccessibles.

Dans ce cadre, les données issues de la Mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale (MARS), diffusées auprès des organisations syndicales tous les quatre ans depuis la réforme de 2008 pour justifier les chiffres nationaux et conventionnels de la représentativité syndicale, apparaissent comme les plus pertinentes pour l'analyse. Elles sont tout à la fois riches et fines, les résultats de chaque scrutin dans chaque collège de chaque établissement au sein de chaque entreprise étant disponibles. Mais ces données, avant tout

administratives, se limitent au secteur marchand et associatif. De même, elles doivent être abordées par rapport à ce qu'elles nous apportent, à savoir un éclairage partiel, portant sur une partie du tissu productif et agrégeant des dispositifs électifs très différents. Utiliser de telles données nécessite de s'intéresser préalablement, nous y reviendrons, aux biais qu'elles impliquent, notamment pour dégager les niveaux d'analyse les plus pertinents.

Au niveau individuel, seules deux grandes enquêtes de la statistique publique interrogent les salariés sur leur participation ou non aux élections professionnelles : les vagues 2005, 2011 et 2017 de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociation d'entreprise) et les vagues 2008 et 2010 de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie). Mais ces enquêtes ne posent ni la question des raisons de l'abstention ni celles du choix électoral professionnel et de ses justifications. De plus, si l'enquête SRCV concerne l'ensemble de la population, le nombre de variables relatives aux contextes de travail et son échantillon (n=9 425 pour la vague 2010) sont relativement réduits. À l'opposé, si les échantillons de l'enquête REPONSE sont bien plus robustes (n=28 963 pour la vague 2017) et si davantage de variables relatives aux contextes de travail sont disponibles, celle-ci se limite aux salariés du secteur privé, travaillant dans des entreprises de plus de 10 salariés et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui exclut de fait les fractions les plus instables du salariat.

Parallèlement, très rares sont les enquêtes sociopolitiques à interroger le vote ou l'intention de vote aux élections professionnelles. On note deux exceptions assez anciennes : l'enquête « L'ouvrier français en 1970 » et l'enquête post-électorale 1978, toutes deux réalisées sous la responsabilité de chercheurs du CEVIPOF. Enfin, au niveau international, la question du vote professionnel est absente des grands programmes d'enquête (*European social survey*, *International social survey programme*, *European values study*, *World values survey*). De plus, si le recours au vote professionnel, même dans des configurations différentes, existe dans d'autres pays, les analyses et les données viennent à manquer, rendant la comparaison internationale très délicate (cf. encadré 4).

Encadré 4. La difficile comparaison avec d'autres cas nationaux

Deux erreurs symétriques sont récurrentes quand on souhaite comparer la situation française en termes de relations professionnelles avec d'autres cas nationaux : « celle de considérer le cas français comme “pathologique” en comparaison à la situation “normale” des autres pays ou bien celle de considérer le mouvement syndical français comme tellement exceptionnel qu'il ne souffrirait aucune comparaison » (Bérout *et al.*, 2018, p. 67). Ainsi, d'un côté, le constat d'un recul de la participation électorale ou syndicale est commun à de nombreux pays (Asthleithner, Flecker, 2018, p. 192 ; Kerrissey, Schofer, 2013, p. 921). D'un autre côté, le cas français apparaît singulier du fait d'un « syndicalisme d'électeurs » où l'influence des syndicats est bien plus importante que leur nombre d'adhérents ne le laisse supposer. À notre connaissance, deux cas nationaux se rapprochent tout de même, s'agissant du recours au vote professionnel, du cas français, l'Espagne et la Belgique, mais les données semblent peu disponibles et leurs analyses peu répandues, ce qui ne permet pas d'étendre notre travail à ces deux pays.

Le syndicalisme espagnol, également considéré comme un « syndicalisme d'électeurs » (Köhler, Caleja Jiménez, 2018, p. 72), base sa légitimité sur un système d'élections professionnelles au sein des entreprises de plus de cinq salariés (Bérout, 2014, p. 31). La représentativité syndicale est d'ailleurs appréciée au regard des résultats de ces scrutins, en fonction de seuils au niveau national ou régional (Baylos, 2011, p. 108). Toutefois, étant donné que deux organisations (les *Comisiones obreras*, Commissions ouvrières, CC.OO et l'*Unión general de los trabajadores*, Union générale des travailleurs, UGT) réunissent plus de deux tiers des voix, les résultats de ces scrutins ne constituent pas un enjeu majeur. Les analyses sont peu nombreuses et les données sont difficilement accessibles à un niveau très fin.

La situation est légèrement différente en Belgique puisque le taux de syndicalisation y est bien plus élevé qu'en France ou en Espagne. Des scrutins y sont également organisés, au sein des entreprises, pour désigner des conseils d'entreprise (CE) et des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT). L'intérêt est ici que de nombreuses études de ces scrutins ont été réalisées à partir de données agrégées, notamment par Pierre Blaise (2017a ; 2017b), Helen Op den Kamp et Guy Van Gyes (2009). La division en collègues (ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres) ou entre les secteurs d'activité permet certaines comparaisons avec nos conclusions. Mais les données les plus fines disponibles sont

celles agrégées au niveau de l'arrondissement, l'administration belge ne diffusant pas publiquement le fichier des résultats par entreprise et par collègue.

Loin de l'idéal d'une « démocratie sociale », le vote professionnel s'inscrit dans le cadre du rapport salarial : sa fonction y est subordonnée et il est fortement dépendant des contextes et conditions de travail et d'emploi des salariés. En parallèle, les données et les enquêtes disponibles pour étudier le vote professionnel sont peu nombreuses. Cela nous conduit à limiter notre analyse au vote des salariés du secteur privé en France. Mais cela guide également notre démarche puisque ces deux spécificités impliquent d'adapter les modèles explicatifs du vote proposés par la sociologie électorale et de croiser des matériaux collectés à plusieurs niveaux.

C. Objectifs et démarche empirique

Les spécificités du vote professionnel dégagées plus haut constituent autant de défis pour le chercheur. D'un côté, notre objectif étant d'établir les ressorts collectifs et individuels du vote professionnel, ces spécificités impliquent une nécessaire adaptation des modèles explicatifs proposés par la sociologie électorale. D'un autre côté, la faiblesse des données disponibles nous contraint à une certaine inventivité méthodologique. Il s'agit donc, dans cette dernière partie, après avoir présenté la littérature relative au vote professionnel et les spécificités de ce vote par rapport au vote politique, d'exposer les principaux objectifs de notre travail de thèse et la démarche empirique qui a été privilégiée.

Notre ambition est de restituer les logiques individuelles et collectives du vote professionnel. En d'autres termes, il s'agit de démontrer que l'interprétation des votes professionnels n'est pas « impossible à établir » (Andolfatto, 2018a, p. 25)⁶. Étant données les spécificités du vote professionnel, cette ambition repose sur le croisement fécond entre les apports méthodologiques des travaux de sociologie électorale, qui permettent de construire notre démarche scientifique, et les apports empiriques des travaux de sociologie et de science politique relatifs aux relations et aux conditions de travail et d'emploi, qui, soulignant les

⁶ L'auteur parle plus précisément de la participation électorale.

spécificités de la pratique électorale professionnelle, permettent à la fois de faire émerger des hypothèses et d'interpréter nos résultats.

En France, la sociologie électorale connaît, depuis plus d'une décennie, un certain renouveau. Des travaux ont cherché à « renouer avec une sociologie plus réaliste et une approche du vote plus respectueuse des pratiques sociales effectives, plus proche des horizons de sens des agents sociaux » (Braconnier, 2010, p. 8). Comme le souligne Céline Braconnier, dont l'ouvrage de 2010, issu de son Habilitation à diriger des recherches, est au cœur de ce renouveau de l'approche contextuelle des votes en France (ibid.), cela suppose de « réencastrer les comportements électoraux dans leurs contextes de production » (ibid., p. 9). La notion de « contexte » est alors entendue au sens large, à l'image de ce que propose John Agnew (1996) : le contexte est un ensemble d'interactions, une situation dans l'espace, géographique et social, et dans le temps, mais aussi une relation subjective à cette situation.

Par son positionnement, entre « des approches centrées sur l'individu » et des approches « centrées sur les structures ou les institutions » (Audemard, 2017, p. 273), l'approche contextuelle ainsi développée invite inévitablement au croisement des matériaux et des modèles explicatifs du vote. Plus qu'une approche, elle permet de traiter des données variées, de recourir à des notions rarement mises en relation et donc de faire dialoguer des approches théoriques très différentes. Ainsi, les propriétés sociales des individus, les effets conjoncturels, les *stimuli* électoraux, les dispositifs de mobilisation électorale, les enjeux accordés aux scrutins par les électeurs ou encore la configuration de l'offre électorale sont autant d'éléments que l'analyse contextuelle prend en compte (Braconnier, 2010, p. 72). Dès lors, l'analyse contextuelle nécessite une multiplication des focales d'analyse et des données traitées, ce qui permet par ailleurs de compenser la fragilité de certaines des données collectées (ibid., p. 15; Le Hay, 2017, p. 159).

C'est pour ces deux raisons que nous nous inscrivons dans la continuité de ces travaux. D'une part, nous souhaitons rendre compte de la pertinence, s'agissant du vote professionnel, des différents modèles explicatifs proposés par la sociologie électorale (C.1). Il s'agit dans ce cadre de contribuer également à la discussion de ces modèles. D'autre part, afin de remplir ces objectifs, nous privilégions une démarche empirique croisant deux stratégies d'accès aux pratiques électorales (C.2) : par le haut, en nous focalisant sur l'étude du lien entre les résultats électoraux et les contextes socio-productifs, et par le bas, en nous intéressant aux

caractéristiques des individus et aux interactions sociales qu'ils nouent entre eux. Souhaitant investiguer tant les ressorts de la participation que du choix électoral professionnel, nous avons aussi réalisé nos propres enquêtes pour compléter les données disponibles. C'est dès lors autour de ces objectifs et de cette démarche empirique à deux niveaux que s'organise notre développement (C.3).

C.1. Les modèles explicatifs du vote appliqués aux scrutins professionnels

Étant donné que le vote professionnel s'inscrit dans le cadre du rapport salarial, il convient d'adapter l'analyse de cette pratique électorale. S'il paraît difficile de tester empiriquement la pertinence de l'ensemble des modèles explicatifs du vote, tant ceux-ci sont nombreux, nous proposons de nous concentrer sur trois modèles principaux pour rendre compte des logiques de la participation et du choix électoral professionnel des salariés⁷.

Dans un premier temps, il s'agit de tester la pertinence des modèles « sociologiques ou déterministes » mettant « plutôt l'accent sur les structures et les régularités du comportement électoral » (Mayer, 1997, p. 12). Alors que l'existence et la pertinence de la notion de « variables lourdes » de la participation et du choix électoral, développée dans les années 1970 en France (Michelat, Simon, 1977), sont sans cesse réaffirmées (Braconnier, Mayer, 2015 ; Peugny, 2015 ; Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017), une première question est celle de l'existence de telles « variables lourdes » pour la participation et le choix électoral professionnel. En d'autres termes, des salariés, en raison des contextes socio-productifs dans lesquels ils s'inscrivent, de leurs caractéristiques individuelles ou de leurs conditions de travail et d'emploi, seraient plus ou moins disposés à participer aux scrutins professionnels, voire à soutenir plus ou moins tel ou tel syndicat. Le vote professionnel s'inscrivant dans le cadre du rapport salarial, une seconde question est celle de l'importance respective, parmi les variables lourdes, des variables liées au travail (contextes et conditions de travail et d'emploi) et des variables sociodémographiques partiellement indépendantes des segmentations

⁷ Si nous utilisons le terme de « choix électoral » par facilité de langage tout au long de ce travail, cela ne signifie pas que nous en partageons tous les présupposés intentionnalistes.

professionnelles (l'âge, le genre, la nationalité, le niveau de diplôme...). Une troisième question est celle du type de variables lourdes : celles-ci peuvent être collectives ou individuelles. Dans le premier cas, il s'agit des caractéristiques des contextes socio-productifs dans lesquels s'inscrivent les salariés. Dans le second cas, il s'agit des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi de chaque salarié. Une quatrième question est de savoir quelles variables individuelles sont les plus pertinentes (catégories socioprofessionnelles, précarité, autonomie dans le travail...) et, derrière elles, quels clivages socioprofessionnels structurent la participation et le choix électoral professionnel. Enfin, une dernière question consiste à déterminer si ces variables lourdes sont les mêmes pour la participation et pour le choix électoral.

Dans un second temps, on peut tester l'intérêt d'une approche plus individualiste et rationnelle en termes de « vote sur enjeux ». Cette approche considère que la mobilisation et le choix électoral s'expliquent par les enjeux qu'associent les salariés aux différents scrutins et par leurs préférences concernant ces enjeux. Les conditions, individuelles et collectives, de l'émergence d'un tel « vote sur enjeux » sont néanmoins très nombreuses (Grossman, Guinaudeau, 2017, pp. 524-525) : les enjeux doivent être saillants, y compris aux yeux des salariés, et l'offre électorale doit être réellement concurrentielle, au sens où les positions des candidats sur les différents enjeux doivent être divergentes. Or, les travaux monographiques relatifs aux pratiques syndicales en entreprise, notamment ceux réalisés suite à la réforme de 2008, tendent à montrer que la concurrence syndicale se joue « à distance », que les organisations syndicales portent rarement des projets distincts et que l'émergence d'une « opinion salariale » est rendue difficile par la relative faible information des salariés sur le scrutin et sur l'offre syndicale en présence (Yon, 2011). Deux questions s'articulent donc : celle des conditions de possibilité et, quand elles sont réunies, de l'effectivité d'un tel « vote sur enjeux ».

Dans un troisième temps, on peut tester le caractère explicatif de l'approche contextuelle du vote. Selon ses tenants, les interactions sociales favoriseraient plus ou moins la mobilisation électorale des salariés et influenceraient leur choix électoral. Deux questions se combinent s'agissant du vote professionnel. D'une part, le vote étant, la plupart du temps, émis sur le lieu de travail, se pose la question du degré d'influence des interactions sociales nouées dans le travail, c'est-à-dire sur le lieu de travail ou avec ses collègues de travail, et, en retour, du rôle des interactions sociales nouées hors du travail par les salariés. D'autre part, en

s'intéressant aux différents types d'interactions, il convient d'interroger le contenu de ces interactions sociales pour y déceler l'existence de *stimuli* électoraux ou la présence de « leaders d'opinion » qui favoriseraient la participation et la mobilisation en faveur de certains syndicats.

Ces trois ensembles de modèles explicatifs du vote sont pour autant loin d'être contradictoires. L'une des forces de l'approche contextuelle est ainsi de montrer que les logiques de la mobilisation et du choix électoral peuvent s'imbriquer. Ainsi le système d'interactions sociales favorise ou non l'appropriation de certains enjeux ou l'activation de prédispositions à participer ou à voter pour telle ou telle liste. Inversement, les caractéristiques sociales déterminent fortement le système d'interactions sociales dans lequel s'insère un individu. Dès lors, il s'agit aussi de poser la question de l'imbrication de ces logiques s'agissant de la participation et du choix électoral professionnel.

Les scrutins professionnels sont enfin très divers. En France, on peut notamment distinguer les scrutins en entreprise, c'est-à-dire les élections des membres des comités sociaux et économiques (CSE)⁸, et les scrutins sur sigle organisés auprès des salariés des TPE. Dès lors, il convient d'observer si les logiques de la mobilisation et du choix électoral professionnel sont les mêmes et si elles s'articulent de la même manière, quel que soit le type de scrutin considéré.

Ces différents questionnements ont certes avant tout pour objectif de mettre au jour les déterminants individuels et collectifs du vote dans le champ professionnel. Mais leur résolution constitue également une contribution à la sociologie électorale des scrutins politiques. D'un côté, en s'intéressant à une pratique électorale particulière, ce travail a vocation à discuter plus largement différents modèles explicatifs du vote et notamment leurs conditions de possibilité. D'un autre côté, l'étude du vote dans le champ professionnel est précieuse pour quiconque s'intéresse au vote dans le champ politique. Le vote dans le champ professionnel est en effet non seulement une pratique électorale, mais aussi une pratique de

⁸ Résultat de la fusion, en septembre 2017, de l'ensemble des instances représentatives du personnel élues (CE, DP, DUP...)

participation au travail⁹. Or, au niveau international, une importante littérature a mis en évidence une forme de « *spillover* » entre la participation au travail, syndicale ou managériale, et la participation politique hors du travail (Pateman, 1970 ; Budd, Lamare, Timming, 2017). Dans ce cadre, une participation indirecte dans le travail, comme le vote dans le champ professionnel, pourrait conduire à une participation électorale plus grande hors du travail (Sobel, 1993, p. 347). Il s'agit donc de vérifier cette hypothèse dans le cas français. Si le sens de la causalité entre la participation électorale dans le champ professionnel et dans le champ politique est difficile à établir, il est possible de démontrer que ces deux pratiques sont statistiquement liées et que ce lien ne s'explique pas par des déterminants communs.

⁹ Ou de « pseudo-participation » (Pateman, 1970, p. 69), cette notion « polémique » étant tirillée entre un modèle démocratique et un modèle managérial (Béroud, 2013a, p. 7 ; Martin, 1994, p. 12)

C.2. Deux niveaux d'analyse et une pluralité de matériaux quantitatifs

Étant donnée la faiblesse des données disponibles et compte tenu des préconisations des travaux de sociologie électorale, notre démarche empirique repose sur une analyse à deux niveaux distincts et mobilise de nombreux matériaux, la plupart quantitatifs.

Ces deux niveaux sont liés aux deux grandes traditions de recherche en analyse contextuelle des comportements électoraux décrites par Robert Huckfeldt et John Sprague. D'un côté, l'approche environnementale s'intéresse aux facteurs extérieurs qui influencent les comportements des individus. Saisir ces effets environnementaux passe dès lors par un accès « par le haut » aux pratiques électorales. D'autre part, l'approche proprement contextuelle s'intéresse aux interactions sociales dans un environnement donné et à ce qu'elles font aux individus. L'accès se fait dès lors « par le bas », c'est-à-dire par les individus (Huckfeldt, Sprague, 1993, pp. 286-289 ; Braconnier, 2010, p. 21 ; Audemard, 2017, pp. 273-274). Cette distinction se recoupe avec deux perspectives différentes d'analyse des relations professionnelles en entreprise (Dunlop, Whyte, 1950 ; Dunlop, Whyte, Mias, 2016). D'un côté, l'approche développée par John Dunlop (1958) accorde une importance cruciale aux contextes économique, social et technique et se rapproche donc de l'analyse environnementale. Elle a pour intérêt de mettre l'accent sur les contextes productifs comme composante majeure de l'environnement de production des relations professionnelles et donc du vote dans le champ professionnel. D'un autre côté, l'approche des relations industrielles dite des « relations humaines », proposée notamment par William Whyte (1949), met en avant le rôle prépondérant du système d'interactions sociales propre à chaque entreprise et se rapproche ainsi de l'analyse contextuelle des votes. Cette approche des « relations humaines » a le mérite de mettre l'entreprise au cœur de l'analyse, mais a pour inconvénient d'isoler la sphère du travail des autres espaces sociaux.

Les données sur lesquelles s'appuient les analyses environnementales et contextuelles sont différentes : d'un côté des données agrégées, à savoir les résultats des différents scrutins, et, d'un autre côté, des données dites « individuelles », issues d'enquêtes par questionnaire ou par entretien. Ce sont ces différents types de matériaux que nous avons analysés et croisés au cours de ce travail (cf. tableau 1).

Dans un premier temps, pour identifier les ressorts collectifs des votes professionnels, nous avons mené une analyse des données électorales au niveau agrégé, cherchant à mettre en évidence des liens entre les résultats et les contextes socio-productifs dans lesquels s'inscrivent les salariés. Plus précisément, nous avons réalisé une analyse multivariée des données issues du dispositif MARS. Ces données sont disponibles à un niveau fin, ce qui permet de sortir « d'une lecture globalisée des résultats au profit d'une analyse partant de la multiplicité des situations électorales » (Dufour, Hege, 2008, p. 10).

Méthodologiquement, l'analyse agrégée étend « la logique des sondages sociologiques à des unités autres que l'individu ». Cela permet « de disposer d'un ensemble de variables caractéristiques du milieu dans lequel est inséré l'individu » et ainsi « de saisir l'effet du milieu social, des composantes de ce milieu social en particulier, et du complexe qu'elles constituent — bref de la structure sociale — sur le comportement individuel » (Boudon, 1969, pp. 14-15). Mais le risque « d'erreur » écologique, à savoir le fait d'inférer au niveau individuel un comportement observé au niveau agrégé et territorial (Boudon, 1963, p. 275), est important. C'est pourquoi nous avons décidé de « faire varier la focale pour donner une profondeur à l'analyse » (Rivière, 2017, p. 62) et d'étayer les corrélations observées « à partir de connaissances empiriques externes » (Boudon, 1963, p. 281). À ce titre, les travaux relatifs à la mise en place de la réforme de 2008 nous offrent, par les approches ethnographiques auxquelles ils recourent, un matériau précieux pour comprendre et expliquer les relations statistiques observées.

Au vu des biais propres aux données et au mode d'analyse de celles-ci, notre ambition se limite à fournir des « données de cadrage ». Mais ces analyses quantitatives sont particulièrement précieuses, car elles sont rares s'agissant du vote professionnel.

Dans un second temps, à rebours de cette stratégie d'accès « par le haut » aux pratiques électorales des salariés et afin de dépasser la seule production de données de cadrage, nous proposons de mener une analyse des votes professionnels au niveau individuel et contextuel. Cette analyse nous permet notamment de mettre en lien, d'un côté, les pratiques électorales des salariés et, d'un autre côté, leurs caractéristiques individuelles, leurs conditions d'emploi et de travail, les enjeux qu'ils associent ou non aux scrutins ou encore les relations qu'ils nouent au travail ou en dehors du travail.

Dans ce cadre, nous exploitons les données des vagues 2005, 2011 et 2017 de l'enquête REPONSE ainsi que les données de la vague 2010 de l'enquête SRCV. L'analyse de ces enquêtes nous permet de tester la pertinence de « variables lourdes » de la participation électorale professionnelle. Mais ces enquêtes sont particulièrement limitées, au sens où elles n'interrogent les salariés ni sur leur choix électoral ni sur les motivations de leur abstention. De plus, le nombre de variables relatives aux relations de travail y reste plutôt faible.

Dès lors, nous avons réalisé nos propres enquêtes. Deux enquêtes par questionnaire ont été menées ainsi que quelques entretiens (cf. tableau 1). La première s'adressait aux salariés des TPE. L'intérêt était double : ces salariés sont concernés par un scrutin professionnel spécifique et peu mobilisateur (10,4 % de participation en 2012, 7,3 % en 2017) et ils sont exclus du champ de l'enquête REPONSE. Cette enquête a toutefois connu un certain échec, même si celui-ci était prévisible étant donnée la difficulté pour toucher cette population. L'autre enquête a été réalisée au sein de Pôle Emploi avec un nombre important de répondants (n=1135). Elle interroge les agents sur l'orientation de leur vote, mais aussi sur les motivations de leur abstention et de leur choix électoral professionnel ainsi que sur leurs relations avec leurs collègues de travail.

Nous avons privilégié une méthodologie quantitative, à rebours d'autres travaux (Farvaque, Lefebvre, 2010, p. 6). Si ce choix s'explique par notre rapport à l'objet (cf. encadré 5), il est également justifié par le manque de données de cadrage et d'analyses quantitatives s'agissant du vote professionnel. Certes, l'objectivation d'une relation statistique n'est pas une finalité en soi et constitue le point de départ d'une explication mobilisant des matériaux plus qualitatifs (Mariot, 2010, pp. 175-176), mais cela implique bien que l'observation statistique, si elle est insuffisante, demeure primordiale. Enfin, l'orientation quantitativiste n'est pour autant pas un « choix de facilité » puisqu'elle n'a pas rendu la collecte de matériaux plus aisée (cf. encadré 6).

Encadré 5. Tropisme quantitatif et rapport à l'objet

La présentation de la démarche scientifique de ce travail de thèse ne peut faire l'économie de quelques éléments sur mon parcours personnel et militant. En effet, il est indéniable que des éléments de ce parcours ont conduit à certains choix lors de la réalisation de cette thèse, et en particulier à un tropisme quantitatif assumé.

Au-delà des contraintes pratiques liées à toute réalisation d'enquête au sein d'une entreprise (cf. encadré 6), il est ainsi clair que mon handicap visuel lourd (je travaille exclusivement en braille) m'a conduit à privilégier la collecte de matériaux par des voies numériques (questionnaires en ligne, entretiens par téléphone, collecte de matériaux syndicaux...), et cela bien que l'utilisation des logiciels de traitement n'ait pas toujours été facile¹⁰. La diffusion de questionnaires en format papier ou la réalisation d'observations ou d'entretiens *in situ*, très rarement possibles (cf. encadré 6), ont été écartées en raison des difficultés qu'elles impliquaient du fait de mon handicap, en particulier le besoin de travailler en équipe, voire de déléguer certaines tâches.

Parallèlement, ma familiarité avec l'objet électoral professionnel et, plus largement, avec le monde syndical a pu biaiser l'analyse. Militant syndical depuis ma première année à l'IEP de Lille en 2009-2010, j'ai successivement été membre actif de l'Unef (2010-2011), de Solidaires Étudiant·e·s (2011-2017)¹¹ et du SNESup-FSU (depuis 2018). Dans ce cadre, j'ai animé, avec d'autres camarades, de nombreuses campagnes électorales universitaires. Membre d'une structure interprofessionnelle depuis 2011, les élections professionnelles ne sont pas un objet étranger à mon engagement quotidien. Néanmoins, mon étiquetage syndical a pu ne pas favoriser l'ouverture de certains terrains, du côté patronal, mais aussi du côté des salariés. Le risque était alors grand de n'observer que ce qu'il était possible de voir en tant que militant d'une organisation syndicale, certes interprofessionnelle, mais minoritaire. L'accès à des matériaux qualitatifs s'est révélé soit difficile, soit problématique du fait de ma proximité avec mon objet. Le choix a dès lors été fait de me focaliser sur des bases de données et sur de grandes enquêtes. De plus, quand des matériaux qualitatifs ont été collectés,

¹⁰ Je tiens ici à saluer l'aide apportée par Thomas Soubiran (IE, CNRS/CERAPS), par Cécile Rodrigues (IE, CNRS/CERAPS) et par l'ensemble des formatrices et formateurs de la Plateforme universitaire des données de Lille (PUDL), de QuantiLille et de l'Université de Lille qui ont su faire preuve de pédagogie et qui ont accompagné au mieux ma formation à des logiciels parfois peu adaptés à ma situation.

¹¹ J'y ai notamment assuré des responsabilités nationales entre 2012 et 2014.

si les contacts étaient toujours plus aisés avec Solidaires et mes demandes toujours rapidement traitées, j'ai essayé d'établir des liens de confiance avec des militants d'autres organisations (FSU, CGT, CFDT...). Dans ce cadre, j'ai, à plusieurs reprises, proposé et assuré des présentations de mes recherches. C'est à l'aide de ces contacts, alors que j'étais encore membre de Solidaires, et grâce à un projet de recherche réalisé entre mon laboratoire et l'Institut de recherche de la FSU (Frajerman 2018 ; Haute, 2019a), que j'ai pu réaliser, en partenariat avec le SNU-FSU, l'enquête auprès d'agents de Pôle Emploi exploitée dans ce travail.

Encadré 6. La difficile réalisation d'enquêtes quantitatives localisées

Notre objectif initial était de réaliser des enquêtes localisées ou ciblées, croisant des matériaux quantitatifs et qualitatifs. Le caractère localisé des enquêtes a été privilégié du fait de la grande diversité des scrutins professionnels et des configurations électorales, mise en évidence par l'analyse au niveau agrégé. Cette diversité rendait difficilement envisageable la diffusion « boule de neige » d'un questionnaire unique dans nos réseaux, d'autant que le risque de surreprésentation de militants syndicaux était grand (cf. encadré 5).

L'accès au terrain en entreprise est jugé difficile par les chercheurs, *a fortiori* quand on s'intéresse aux organisations syndicales ou patronales et aux pratiques électorales (Hege *et al.*, 2014, p. 37 ; Gantois, 2014, p. 82). Les contacts avec des réseaux entrepreneuriaux ou des organisations patronales n'ont ainsi pas été fructueux. Du côté des organisations syndicales, alors que des contacts préalables étaient établis, le dispositif d'enquête proposé n'a suscité que peu d'intérêt et, marginalement, a été jugé difficile à mettre en place. Notre proposition était en effet de réaliser une enquête par questionnaire en ligne pouvant toucher une part importante des salariés. Or, les possibilités, pour les représentants du personnel, d'utiliser des outils numériques de diffusion sont très faibles : seuls 13 % des établissements autorisent leurs représentants du personnel à envoyer des courriels à l'ensemble des salariés (Bréda, 2016, p. 58 ; Ray, 2013, p. 516). La réalisation d'un questionnaire papier nécessitait un accord préalable de la direction, ce qui était délicat à obtenir et pouvait impliquer une méfiance de la part des salariés (Trémeau, 2017b, p. 43).

Une enquête par questionnaire en ligne a finalement été réalisée auprès d'agents de Pôle Emploi avec l'aide du SNU-FSU (Syndicat national unitaire - Fédération syndicale unitaire),

troisième organisation syndicale en termes de voix aux dernières élections au comité d'Entreprise de Pôle Emploi. Le questionnaire a été envoyé à partir d'octobre 2018 à près de 20 % des agents, soit environ 9 000 individus, inscrits sur une liste d'information syndicale. Il pouvait ensuite être relayé, notamment par courriel et sur les réseaux sociaux. Au terme d'une relance, 1 135 réponses ont été collectées.

La réalisation d'entretiens complémentaires à l'enquête par questionnaire a été envisagée. Peu de salariés ont toutefois répondu à nos sollicitations. Les quelques salariés interrogés se sont révélés peu loquaces, non pas par peur d'éventuelles représailles patronales, mais en se considérant comme illégitimes et comme « n'ayant pas grand-chose à dire ». La faible durée des entretiens (toujours moins d'une heure) et la pauvreté de ceux-ci en termes de contenu constituent un frein à l'enquête, mais aussi un sérieux indice de la marginalité de la pratique électorale professionnelle dans la vie quotidienne de ces salariés. Deux entretiens ont finalement été réalisés par téléphone pour compléter l'enquête au sein de Pôle Emploi, un nombre insuffisant résultant du temps dont nous disposions. Ils permettent toutefois d'illustrer certaines relations statistiques.

Tableau 1. Récapitulatif des matériaux utilisés et des principaux traitements réalisés

données/enquêtes	producteur	type d'individus	nombre d'individus (*)	variables d'intérêt	traitements réalisés (**)
base MARS (2009-2012)	DGT	procès-verbaux de scrutins en entreprise	57 124	résultats électoraux	ACM et régressions
base MARS (2013-2016)	DGT	procès-verbaux de scrutins en entreprise	65 607	résultats électoraux	ACM et régressions
données MARS/DADS au niveau des branches (2012)	DGT/Dares	branches professionnelles	242	résultats électoraux et données socioéconomiques	appariements et régressions
données MARS/DADS au niveau des branches pour les seuls salariés des TPE (2012)	DGT/Dares	branches professionnelles	232	résultats électoraux et données socioéconomiques	appariements et régressions
données MARS par département (2013-2016)	DGT	départements	96	résultats électoraux	cartes et « cartes théoriques »
REPONSE 2005	Dares	salariés	11 766	participation électorale professionnelle	régressions
REPONSE 2011	Dares	salariés	18 536	participation électorale professionnelle	régressions
REPONSE 2017	Dares	salariés	28 963	participation électorale professionnelle	régressions
SRCV 2010	INSEE	individus de 16 ans ou plus	9 425	participation électorale professionnelle et politique	régressions
questionnaire Pôle Emploi	auteur	agents de Pôle Emploi	1135	participation et choix électoral professionnel	régressions et ACM (non présentées)
questionnaire TPE	auteur	salariés	98	participation et choix électoral professionnel	statistiques descriptives
entretiens Pôle Emploi	auteur	agents Pôle Emploi	2	participation et choix électoral professionnel	
entretiens TPE	auteur	responsables syndicaux	5	dispositifs de mobilisation électorale	

(*) Le nombre d'individus statistiques indiqué ici ne tient pas compte des valeurs manquantes ou des restrictions de l'échantillon à une sous-population.

(**) Les traitements statistiques ont été réalisés avec R, notamment à l'aide des packages « questionr », « FactoMineR », « survey », « DescTools », « cartography » et « rgdal ». Nous nous sommes appuyé sur le manuel de Julien Barnier et Joseph Larmarange (Larmarange, Barnier, 2018).

C.3. Annonce du plan

Les comportements électoraux des salariés dans le champ professionnel ne sont ni impossibles à interpréter ni assimilables aux votes émis dans le champ politique. Ils répondent à plusieurs logiques, collectives et individuelles, fortement imbriquées. Ils sont dépendants des conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que des contextes socio-productifs dans lesquels ils évoluent.

Pour mettre au jour ces logiques plurielles, notre travail se divise en deux parties et cinq chapitres. La première partie présente les apports et les limites d'une analyse au niveau agrégé des résultats des scrutins professionnels. Le premier chapitre met en évidence les limites des données issues du dispositif de quantification des audiences syndicales MARS et les précautions nécessaires à leur analyse. Cela nous conduit notamment à isoler l'analyse des scrutins dans les entreprises d'au moins 11 salariés et celle des scrutins organisés auprès des salariés des TPE. Ainsi, le second chapitre met en rapport les résultats des scrutins en entreprise et la diversité du tissu productif, démontrant le rôle central de trois variables structurelles : la taille de l'établissement et, dans une moindre mesure, la composition professionnelle du corps électoral et le secteur d'activité. En parallèle, le troisième chapitre analyse les résultats des scrutins organisés auprès des salariés des TPE, mettant en évidence des liens statistiques entre les caractéristiques du salariat et la mobilisation électorale, mais aussi en révélant que les audiences syndicales sont en partie liées à des dispositifs de mobilisation électorale inégalement déployés. Ce troisième chapitre met également l'accent sur le croisement fécond entre les données agrégées et d'autres matériaux, quantitatifs ou qualitatifs.

Étant donné le caractère heuristique de tels croisements, la seconde partie de cette thèse présente les résultats d'une analyse des votes professionnels au niveau individuel, en se focalisant sur les scrutins en entreprise. S'appuyant sur les enquêtes REPONSE et SRCV ainsi que sur l'enquête réalisée au sein de Pôle Emploi, le quatrième chapitre met au jour un double « cens caché » de la « démocratie sociale », les salariés les moins intégrés professionnellement étant moins souvent confrontés à un scrutin et bien plus abstentionnistes quand ils sont confrontés à un scrutin. Toutefois, si des variables lourdes de la participation électorale professionnelle existent, ce modèle explicatif apparaît insuffisant. Dès lors, le cinquième chapitre explore des logiques complémentaires de la mobilisation électorale professionnelle

ainsi que les logiques du choix électoral professionnel. Plusieurs hypothèses sont testées : la capacité explicative de la notion de « variables lourdes » s’agissant du choix électoral professionnel, l’existence d’un « vote sur enjeux » et la centralité des effets contextuels pour comprendre la mobilisation électorale. En portant aussi notre regard hors du travail, ce chapitre final s’ouvre sur la discussion, s’agissant du vote dans le champ professionnel, de l’hypothèse d’une articulation étroite entre la participation au travail et hors du travail, ce qui permet de conclure sur l’intérêt empirique d’une étude du vote dans le champ professionnel pour les chercheurs qui s’intéressent aux comportements électoraux dans le champ politique.

Partie 1. Portée et contraintes d'une analyse écologique des votes professionnels

La première partie de ce travail cherche à présenter les apports d'une analyse environnementale des votes aux scrutins professionnels. Il s'agit en particulier de proposer une stratégie d'accès aux contextes de vote par le haut, c'est-à-dire par l'intermédiaire de données agrégées à des niveaux plus ou moins fins, dans le but de saisir les liens statistiques entre les résultats de chaque scrutin et le contexte productif, social ou territorial dans lequel il s'inscrit.

Pour ce faire, nous mobilisons avant tout les données électorales issues du dispositif MARS (Mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale), mis en place suite à la réforme de la représentativité syndicale de 2008 (cf. introduction, encadré 2). Nous avons ensuite croisé ces données avec d'autres matériaux quantitatifs ou qualitatifs.

Alors que les données MARS ne sont construites ni par, ni pour les chercheurs, se pose la question de la possibilité d'un usage scientifique de celles-ci. Notre premier chapitre souligne ainsi les limites de ces données, en particulier le caractère partiel et mouvant du corps électoral effectivement couvert par le dispositif de quantification et la difficulté d'une analyse des résultats au niveau des territoires ou des branches professionnelles du fait de la diversité des scrutins pris en compte dans le dispositif.

À la lumière de la nécessité, établie dans ce premier chapitre, de dissocier les scrutins en entreprise et le scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE), les deux autres chapitres de cette partie traitent chacun d'un de ces types de scrutins.

D'une part, dans un second chapitre, l'analyse des scrutins en entreprise, menée au niveau le plus fin possible, montre que tant la participation électorale que la présence et le résultat des différentes organisations syndicales sont très variables d'un scrutin à l'autre. Ils s'avèrent, de plus, fortement dépendants de variables « structurelles », telles que la taille de l'établissement, le secteur d'activité ou la composition professionnelle du corps électoral. Cependant des variables liées au système électoral peuvent jouer, tout comme des éléments extérieurs aux scrutins. Notre analyse confirme ainsi un lien ténu, mais réel, entre la participation électorale et la conflictualité sociale en entreprise.

D'autre part, le troisième chapitre s'intéresse aux résultats des deux scrutins de 2012 et 2017 organisés auprès des salariés des TPE. Nous montrons en particulier l'impact déterminant des conditions d'emploi sur la participation électorale des salariés, du moins au

niveau agrégé, alors que les résultats des différentes organisations syndicales semblent liés à des logiques territoriales. Une analyse fine des dispositifs de mobilisation électorale déployés par les organisations syndicales, basée notamment sur des entretiens avec des responsables syndicaux, révèle que cette répartition territorialisée des résultats s'explique non pas par des microclimats locaux ou directement par des persistances historiques, mais par le fait que chaque territoire connaisse des dispositifs de mobilisation électorale plus ou moins effectifs d'une organisation à l'autre.

Même si l'étude de données au niveau agrégé connaît des contraintes, notamment du fait de l'absence de certaines variables, cette première partie montre tout à la fois la diversité des configurations et des résultats électoraux ainsi que la variété des logiques collectives qui les sous-tendent.

Chapitre I. Ce que « MARS » peut nous dire : les limites de l'usage scientifique d'une mesure politiquement construite

À travers le recours à des images comme celles du « relevé barométrique » (Labbé, 1994a, p. 5) ou du « thermomètre » (Combrexelle, 2013), les résultats des élections professionnelles sont souvent désignés comme des phénomènes naturels auxquels il serait aisé d'appliquer des instruments statistiques pour traduire les rapports de force et leurs oscillations. La plupart des travaux scientifiques ont ainsi pris ces résultats comme indicateurs d'audiences syndicales et n'ont dès lors cherché qu'à en expliquer les évolutions. La réforme de la représentativité syndicale de 2008 en France et l'institution du dispositif MARS qui en découle ont conforté cette idée en reprenant, dans l'intitulé du dispositif de calcul, la notion de « mesure », celle-ci se référant à une métrologie réaliste.

Or, du fait de ses objectifs et des règles de construction que ces mêmes objectifs impliquent, le dispositif MARS est loin de mesurer « la réalité ». D'une part les « données électorales ne sont produites ni par le chercheur, ni pour lui », elles résultent « d'un processus social étranger à tout objectif de connaissance » et « constituent un enjeu politique » (Denni, Bréchon, 1989, p. 53). Les données issues du dispositif MARS n'échappent pas à ce constat, bien au contraire, d'où l'intérêt de s'interroger sur leur construction et sur la possibilité d'en avoir un usage scientifique. D'autre part, les données issues du dispositif MARS sont produites dans un cadre complexe et encore non stabilisé comme en témoignent les nombreuses jurisprudences et controverses sur lesquelles nous ne nous étendrons pas dans ce travail (Andolfatto, 2018b ; Petit, 2013 ; Leclerc, Lyon-Caen, 2011). Au mieux ces données nous offrent « une des représentations possibles » des audiences électorales au sens où elles participent à la construction de « la réalité » qu'elles sont censées refléter, à l'image des instruments de la statistique électorale (Offerlé, 1988, p. 21).

Il serait dès lors plus judicieux de parler, à propos du dispositif MARS, d'un dispositif de quantification de l'audience syndicale. La notion de quantification, développée par Alain Desrosières, rappelle en effet que les systèmes de production statistique participent à la mise en forme de la réalité autant qu'ils la mesurent. En effet, pour mesurer, il faut commencer par établir des conventions de mesure, qui définissent des règles de mise en équivalence, de codage et de calcul. Les systèmes de recueil et de traitement des données électorales ne sont

donc pas de simples dispositifs techniques, ils sont le produit de décisions et d'arrangements sociaux sur ce qui peut être mesuré et comment.

Le dispositif MARS a fait l'objet de nombreux commentaires. On peut reprendre, pour les classer, une typologie de la méthodologie statistique en sciences sociales proposée par Alain Desrosières : d'une part des travaux qui portent sur la construction des données, et d'autre part sur leur traitement et leur interprétation (Desrosières, 2001, p. 112). Ainsi, alors que certains travaux se sont intéressés à la construction des données (Rey, 2014a ; Pernot, 2014 ; Andolfatto, 2017), d'autres analyses, encore plus marginales, ont cherché à interpréter les données électorales au niveau interprofessionnel (Andolfatto, 2018a). Entre ces deux « mondes », souvent présentés comme bien distincts, se dresse la « base de données », qui « fonctionne comme un sas de passage de l'un à l'autre » (Desrosières, 2001, p. 112). Or, les fichiers de données MARS n'ont été que peu investigués, même si on peut citer un numéro de *Dares Analyses* sur la féminisation des Instances représentatives du personnel (IRP) réalisé par Lisa Murlot et Maria-Teresa Pignoni (2018) et notre article dans *la Revue de l'Ires* analysant les résultats des élections aux comités d'entreprise (Haute, 2018a). Dès lors ce chapitre vise à poursuivre l'investigation de la base de données. Par cette investigation, nous entendons faire le lien entre la construction du dispositif et l'interprétation qui peut être faite des données qui en sont issues¹².

Ce travail s'appuie sur l'analyse de matériaux tant qualitatifs que quantitatifs. D'une part, l'étude des documents produits par la Direction générale du travail (DGT) et surtout des commentaires syndicaux (cf. encadré 1.1) permet d'identifier les limites, les biais et les ruptures induits par le dispositif MARS. D'autre part, à partir d'une analyse statistique des fichiers de données (cf. encadré 1.2), on peut objectiver et quantifier certains des biais identifiés. Il ne s'agit pas, pour reprendre les mots d'Alain Desrosières, de nier « la dure réalité d'un monde social dont la description ne relèverait [...] que de l'arbitraire de rapports sociaux contingents orientés par des intérêts particuliers » (Desrosières, 2005, p. 20), mais bien, comme le propose l'auteur, d'emprunter l'étroite voie entre un « réalisme naïf » et un

¹² Ce travail a déjà donné lieu à une première publication avec Karel Yon (IDHE.S/CNRS) dans la revue *Travail et Emploi* (Haute, Yon, 2018). Nous tenons à remercier Karel Yon pour les échanges que nous avons eus autour de cet article ainsi que les évaluateurs et le comité de rédaction pour leurs nombreux conseils.

constructivisme souvent accusé de relativisme. Ainsi, par ce croisement des matériaux, ce chapitre a vocation, en premier lieu, à enrichir la connaissance du dispositif de quantification lui-même, en rappelant sa construction et la chaîne de production des données qui en sont issues, et en mesurant le corps électoral qu'il recouvre et ses évolutions. Il vise, en second lieu, à mettre en évidence les précautions nécessaires à l'étude des données qui en sont issues.

Encadré 1.1. Les contributions des organisations syndicales, un outil précieux pour le chercheur

À l'issue de chacun des deux cycles électoraux (2009-2012 et 2013-2016), la DGT, sous la responsabilité de laquelle le dispositif MARS est mis en place, a sollicité les contributions des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs à vocation représentative pour établir un bilan du dispositif. En 2013, des contributions d'autres acteurs (associations, chercheurs, avocats...) avaient aussi été recueillies.¹³

La plupart des organisations syndicales ont déposé des contributions aux deux cycles. La taille et le contenu de celles-ci sont assez variables : entre quelques pages et plusieurs dizaines de pages, entre des constatations ou des propositions techniques et d'autres pistes plus revendicatives ou « politiques ». Par les éléments de bilan qu'elles offrent, ces contributions nous permettent à la fois de déconstruire un récit électoral positiviste et d'en apprendre plus sur le rapport des organisations syndicales au dispositif MARS. En effet, bien que l'implication de la DGT soit unanimement saluée, certaines limites du dispositif sont tout autant unanimement soulevées par les organisations syndicales.¹⁴ D'autre part, ces contributions font apparaître à la fois des désaccords entre syndicats sur la mise en place du dispositif et des divergences d'appréciation sur les difficultés concrètes rencontrées et sur la qualité des données. Ces textes constituent dès lors également une source « qui renseigne sans doute davantage sur ses auteurs que sur les opérations électorales elles-mêmes » (Dompnier, 2018, p. 475).

¹³ Nous remercions chaleureusement Karel Yon et l'Union syndicale Solidaires pour la transmission des contributions respectivement du premier et du second cycle.

¹⁴ cf. un exemple de déconstruction d'un tel récit relatif au scrutin prud'homal de 1987 (Dompnier, 2018).

Encadré 1.2. Quelques informations sur la base de données MARS

Deux bases de données MARS sont utilisées dans ce travail de thèse. Chacune concerne un des cycles électoraux. La base pour le cycle 2009-2012 nous a été fournie par la CGT (qu'elle en soit ici remerciée). Elle s'avère néanmoins tronquée : ainsi, elle ne contient que 57 124 procès-verbaux validés de scrutins en entreprise couvrant un peu plus de sept millions de salariés inscrits, exactement 7 064 075, alors qu'ils sont un peu plus de 7,8 millions à être inscrits à un scrutin en entreprise pour ce même cycle (Pernot, 2014). Mais la perte d'information s'avère bien plus importante s'agissant des PV « non valides ». Ainsi, cette base n'est utilisée que pour l'analyse des PV « retenus », d'autant qu'aucun critère discriminant n'a pu être identifié, hormis une légère sous-représentation des petites entreprises et des petits établissements.

La base pour le cycle 2013-2016 nous a été transmise par l'Union syndicale Solidaires (que nous remercions ici) qui nous a envoyé directement le lien de téléchargement des données brutes que lui a transmis la DGT, ce qui permet d'authentifier les données. Cette base regroupe 65 607 procès-verbaux retenus de scrutins en entreprise couvrant 8 425 366 salariés inscrits. Elle apparaît particulièrement exhaustive puisque 8 426 111 salariés inscrits relevaient des élections en entreprise pour ce cycle selon la DGT¹⁵.

En prenant en compte les PV non retenus, la base 2013-2016 contient 284 014 procès-verbaux de scrutins en entreprise concernant 139 949 établissements appartenant à 104 075 entreprises. Les 65 607 procès-verbaux retenus pour le calcul de la représentativité concernent 40 437 établissements appartenant à 31 340 entreprises. Pour le cycle 2009-2012, nous disposons de 57 124 procès-verbaux retenus correspondant à 38 579 établissements appartenant à 23 464 entreprises.

Les variables disponibles pour chaque PV dans chacune des bases sont : le numéro SIRET (Système d'identification du répertoire des établissements), la convention collective de rattachement principal des salariés de l'établissement, le département, la commune (et le code postal associé), le type d'IRP élue (comité d'entreprise, délégué du personnel...), le statut du PV (validé ou non), le type de collègue, la composition de celui-ci (présence ou absence d'ouvriers, d'employés, de techniciens, d'agents de maîtrise, d'ingénieurs ou de

¹⁵ L'écart de quelques centaines de salariés s'explique sans doute par des problèmes de saisie. La base ayant été diffusée sous un format « une ligne par organisation candidate », nous avons réalisé un retraitement pour aboutir à un fichier sur le modèle « une ligne par procès-verbal ».

cadres), la catégorie de salariés « autre » éventuellement intégrée au collège, le caractère partiel ou complet du scrutin, le nombre de sièges à pourvoir, le nombre d'inscrits, de votants et de suffrages exprimés, la répartition de ces derniers par confédération et la présence ou non d'une liste commune. Dans le fichier 2013-2016, la mauvaise saisie des dates des scrutins empêche toute exploitation de celles-ci.

Ont été recalculés, à partir de ces variables : le numéro SIREN (Système d'identification du répertoire des entreprises) par extraction des neuf premiers chiffres du numéro SIRET, ce qui permet une agrégation au niveau de l'entreprise ; le secteur de rattachement sur la base de la nomenclature des Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS) au premier niveau (soit 25 modalités) à partir de la convention collective de rattachement¹⁶ ; la taille de l'entreprise et de l'établissement par agrégation du nombre d'inscrits pour un même SIRET et pour un même SIREN.¹⁷

Si on s'intéresse tout d'abord au dispositif MARS lui-même, en tant que dispositif de quantification (A), on constate que son objectif est avant tout juridique et, dans une moindre mesure, politique, ce qui n'est pas sans conséquence sur la production des données (A.1). De plus, ce dispositif est le résultat de débats nombreux et d'arbitrages qui affectent directement la « réalité » produite par le dispositif (A.2).

Pour ces raisons, le dispositif recouvre un corps électoral effectif très différent du salariat théoriquement concerné, différence que l'analyse des données permet en partie de quantifier (B). Alors que les processus d'exclusion des salariés du corps électoral sont nombreux et variables selon le type de scrutin (B.1), le corps électoral effectif apparaît dès lors très mouvant, en particulier dans certaines branches professionnelles, et ses évolutions dépendent moins des transformations du salariat théoriquement couvert que des corrections successives du dispositif de quantification (B.2).

Enfin, et toujours en raison des arbitrages ayant présidés à sa construction, le dispositif agrège des scrutins hétérogènes. Or, cette agrégation invalide l'analyse combinée et uniforme

¹⁶ Une 26e modalité a été prévue pour les conventions dont le rattachement n'a pu être établi. Ce rattachement reposant sur une assignation administrative basée sur la convention collective principale de rattachement des salariés, il ne permet pas d'approcher totalement les secteurs d'activité réels.

¹⁷ Ce qui, pour le fichier réunissant les PV validés et rejetés, provoque un grossissement artificiel des établissements et entreprises ayant organisé plusieurs scrutins.

des résultats des différents types de scrutins pris en compte (C). En effet, l'affectation territoriale et conventionnelle des votes aux scrutins en entreprise est tout d'abord plus incertaine qu'il n'y paraît (C.1). De plus, la participation au scrutin TPE et aux scrutins en entreprise est très différente, ce qui contribue à biaiser l'analyse en un seul bloc des résultats de ces deux types de scrutins, tant au niveau territorial que conventionnel (C.2). Dès lors l'analyse de ces deux types de scrutins se doit d'être menée séparément.

A. « MARS » : retour sur la construction d'une mesure

Cette première partie vise à déconstruire une conception positiviste de la « mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale ». En nous appuyant principalement sur la littérature existante, il s'agit de montrer que le mode de construction de cette « mesure » influence directement les données qu'elle nous donne à voir.

Pour ce faire, il nous semble important d'étudier les objectifs de ladite « mesure » (A.1). Or, l'objectif premier du dispositif est de définir la liste des organisations représentatives à divers niveaux et leurs poids respectifs et, plus généralement, de contribuer à la légitimation d'une certaine acception de la « démocratie sociale ». Ces objectifs ont des effets directs sur la production, le contenu et la nature des données. Ces dernières ont vocation non plus à être représentatives statistiquement, mais à justifier, par un chiffre reposant sur une prétention à l'exhaustivité, un acte juridique.

De même, la construction du dispositif « MARS » est le résultat d'arbitrages consécutifs aux nombreux débats qui ont divisé tant les acteurs syndicaux que le champ politique et les acteurs patronaux. Or, ces arbitrages se traduisent par une mise en forme des données en amont de leur collecte (A.2). Un arbitrage central concerne tout d'abord les scrutins sur lesquels se base le dispositif. Ensuite, une série d'arbitrages sont relatifs aux frontières externes et aux segmentations internes du corps électoral.

A.1. L'impact des objectifs juridiques et politiques de la mesure sur les données collectées

Si l'objectif premier de cette « mesure d'audience » est de définir qui est représentatif ou non et quel est le poids de chacun, cette mesure s'intègre plus fondamentalement dans deux processus politiques anciens : une légitimation par le chiffre, particulièrement présente dans le monde du travail, et une imposition d'une certaine acception de la notion de « démocratie sociale ». Après avoir présenté ces objectifs, nous souhaitons montrer que ceux-ci ont un impact direct sur la production, le contenu et la nature des données. En changeant la fonctionnalité des données électorales, la réforme de 2008 modifie non seulement leur mode de production, mais aussi la finalité de cette production. Cette finalité n'est plus la « représentativité » des données collectées, mais bien plus leur exhaustivité.

L'ensemble des travaux ayant porté sur le dispositif MARS ont rappelé son objectif avant tout juridique. La Loi du 20 août 2008, qui instaure le dispositif, « a rompu avec la logique octroyée, descendante et permanente qui faisait découler la reconnaissance syndicale d'une décision souveraine de l'État, pour instituer une représentativité réglée, ascendante et temporaire, désormais organisée autour d'un principe cardinal : le vote des salariés » (Giraud, Yon, Bérout, 2018, p. 83).

Le vote détermine qui est représentatif, par l'intermédiaire de seuils électoraux : 8 % des suffrages exprimés au niveau interprofessionnel et dans les branches professionnelles (*cf. infra*, encadré 1.4), 10 % au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Mais le dispositif permet aussi de calculer le poids de chaque organisation syndicale. Le poids d'une organisation syndicale dans la négociation collective, exprimé en pourcentages, est ainsi calculé au niveau interprofessionnel, conventionnel (*i.e.* au niveau de la branche professionnelle), et depuis la loi dite « Travail » du 8 août 2016, au niveau de l'entreprise, par le rapport entre le nombre de voix obtenues par une organisation représentative au niveau considéré et l'ensemble des voix obtenues par les seules organisations représentatives au niveau considéré. Cette distorsion, dans le passage des voix aux poids, montre à quel point l'objectif juridique est central : il s'agit de sécuriser la négociation collective en assurant le caractère majoritaire des accords signés par les organisations représentatives, quitte à ignorer les voix qui se seraient portées sur des organisations minoritaires non représentatives

(Emeras, 2013, p. 169). Enfin, les résultats du dispositif MARS sont utilisés pour répartir les sièges à pourvoir, au nom des organisations syndicales, dans les conseils des prud'hommes et dans les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER). La réforme convertit alors les suffrages en ressources juridiques (Yon, 2013, p. 147).

Pourtant, comme nous l'avons déjà mentionné en introduction, la réforme du 20 août 2008 s'inscrit aussi dans un processus discontinu de légitimation du recours au vote dans les relations professionnelles.

En basant la légitimité syndicale sur l'élection, la réforme s'inscrit dans le droit fil de certaines interprétations de la « crise du syndicalisme », et en particulier des prescriptions énoncées par Pierre Rosanvallon dès la fin des années 1980 (Rosanvallon, 1988). Ce dernier explique ainsi le déclin du syndicalisme par deux facteurs qui se combineraient, à savoir la montée en puissance de l'individualisme, liée aux transformations économiques, sociales et culturelles de la société contemporaine, et l'institutionnalisation croissante du syndicalisme, qui deviendrait ainsi un « métier » à part entière. La loi du 20 août 2008 consacre ainsi sa proposition de passer du syndicalisme d'adhérents au syndicalisme d'électeurs, seul moyen de renouveler selon lui la légitimité du mouvement syndical.

En parallèle, en faisant en partie reposer la répartition des pouvoirs dans les relations professionnelles, et en particulier les règles de la négociation collective à tous les niveaux, sur une mesure quantifiée des rapports de force intersyndicaux, la réforme se conforme au processus de légitimation par la statistique qui touche, en France, l'ensemble du monde du travail. La construction d'un argumentaire à partir d'éléments statistiques est en effet une spécificité des débats concernant le monde du travail (Willemez, 2015, p. 11).

Ce retour sur la littérature existante nous montre que, au-delà de son objectif juridique, le dispositif MARS vient non seulement légitimer la pertinence d'une lecture des résultats des scrutins professionnels comme un indicateur de mesure de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales, mais qu'il règle ou, en quelque sorte, contraint cette même lecture par les données qu'il offre ou n'offre pas.

Certes, « la réforme de 2008 donne à l'expression électorale des salariés une objectivité qu'elle n'avait pas auparavant » (Yon, 2013, p. 148). Pour autant, il ne faut pas négliger que

les résultats électoraux ont longtemps été « un bien symbolique librement manipulable par les représentants syndicaux pour faire valoir leur légitimité à parler au nom des salariés, ou par leurs opposants pour stigmatiser leur faible représentativité » (ibid., p. 148). La réification des organisations syndicales en un sigle qui « subsume la multiplicité des agents et des groupes mobilisés » (Offerlé, 1988, p. 7) est un processus ancien que la réforme ne fait que conforter.

Dès lors, bien plus qu'elle légitime le recours au vote, la réforme de 2008 contraint en réalité ce processus de légitimation par le vote, en instaurant un nouveau mode de calcul des audiences syndicales, basé sur des seuils arbitraires et sur l'exclusion des candidatures autres que syndicales. En d'autres termes, elle fixe les conditions de manipulation du bien symbolique que constitue le vote, définissant une « ventriloquie » légitime pour interpréter les résultats électoraux¹⁸.

Ce processus d'objectivation du chiffre est favorisé par l'intervention d'un acteur *a priori* désintéressé, l'administration du travail. L'intervention de celle-ci n'est toutefois pas une nouveauté dans le cas français. Dominique Andolfatto souligne ainsi que la comptabilisation des résultats aux élections CE intervient dans le cadre d'un regain d'intérêt politique pour l'institution CE, au milieu des années 1960, associé à la volonté politique proclamée par les gouvernements gaullistes de mettre en place la « participation » (Andolfatto, 1992, p. 99). Cette intervention étatique dans le contrôle des résultats électoraux, qui s'est poursuivie depuis, est relativement originale en Europe s'agissant des scrutins professionnels. En Allemagne, l'agrégation des résultats relève d'initiatives syndicales ou patronales, ce qui induit des écarts importants entre les mesures. En Espagne ou en Italie, même si une proclamation par le Ministère du Travail a lieu, la collecte des résultats ou même la tenue d'élections n'est pas systématique. Le cas belge se rapproche néanmoins du cas français puisque l'employeur a l'obligation de transmettre les résultats au Service public fédéral emploi, travail, concertation sociale (SPF ETCS) et puisque les résultats sont répertoriés et contrôlés par les différentes organisations en lien avec les services du Ministère du Travail (Hege *et al.*, 2014, p. 18 ; Baylos, 2011, p. 107 ; Op den Kamp et Van Gyes, 2009, p. 5).

Si le contrôle étatique des données électorales n'est en rien nouveau, les données changent en quelque sorte de mains avec la réforme de 2008. Les résultats électoraux ne sont

¹⁸ Pour reprendre ici le mot utilisé par Patrick Lehingue (2005, p. 357) puis Nicolas Bué (2012, p. 105).

plus la propriété des statisticiens de la Dares (Direction de l'animation de la recherche' des études et des statistiques), mais passent sous le contrôle des fonctionnaires de la DGT et des organisations représentatives membres du Haut conseil du dialogue social (HCDS). Il y a donc une première rupture qui concerne la chaîne de production des données électorales.

De 1966 à 2006, la Dares et les services qui l'ont précédée ont organisé le traitement des résultats des élections aux comités d'entreprise (CE)¹⁹. Olivier Jacod et Rim Ben Dhaou résumant ainsi la procédure de centralisation de ces résultats. Les « procès-verbaux d'élections [sont] transmis à l'inspection du travail par les entreprises et établissements relevant de son contrôle. Les PV sont ensuite transmis à la Dares par l'intermédiaire des Directions régionales et saisis intégralement » (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 9). Quatre types d'agrégations des résultats sont alors pratiquées : au niveau national, au niveau des régions, au niveau des branches d'activité et par taille d'entreprise. De même, des sous-totaux sont disponibles pour les premiers, seconds et troisièmes collèges (Andolfatto, 1992, p. 101) (*cf. infra*, tableau 1.2 sur la définition des collèges électoraux).

Ces données ne sont pas exemptes de limites. Dès 1968, Gérard Adam souligne que « les services sous-équipés de l'Inspection du travail ne collationnent qu'imparfaitement les résultats souvent considérés par les employeurs comme un véritable secret d'entreprise » (Adam, 1968, p. 281). Les résultats semblent aussi publiés « avec retards et de manière incomplète » (Adam, 2009, p. 967). Olivier Jacod et Rim Ben Dhaou exposent les problèmes auxquels est confronté ce mode de collecte : « tout d'abord, certaines entreprises ne transmettent pas les procès-verbaux d'élection à l'inspection du travail. Par ailleurs, un peu moins de 15 % des procès-verbaux d'élection transmis aux sections d'inspection du travail (hors PV de carence) ne parviennent pas jusqu'à la Dares » (Jacod, Ben Dhaou, 2003, p. 10). Christian Dufour et Adelheid Hege relèvent par ailleurs des erreurs dans les PV saisis par la Dares lors d'enquêtes monographiques complémentaires à un traitement statistique de ces résultats (Dufour, Hege, 2005).

De plus, les comparaisons dans le temps entre les données produites sont fragiles, du fait d'une série de modifications réglementaires, notamment l'ajout de sous-totaux pour les collèges réservés aux seuls cadres rendus possibles à partir de 1966 ou l'ajout des résultats

¹⁹ Les comités d'entreprise et d'établissements ne sont pas distingués (Le Crom, 2003, p. 122).

dans les transports et l'agriculture (relevant d'autres ministères que celui du Travail) au milieu des années 1970 (Le Crom, 2003, p. 124 ; Andolfatto, 1992, pp. 101-102). Ce n'est qu'à partir du début des années 1980 que les données deviennent plus fines et plus rigoureusement collectées. Surtout les données s'adaptent aux nomenclatures de l'INSEE²⁰, permettant un réel contrôle de leur représentativité (ibid., p. 102). La perspective des lois Auroux de 1982 ou encore le développement croissant de l'institution CE au cours des années 1970²¹ ont sans doute favorisé le souci d'une qualité accrue des données.

La publication de ces données CE est interrompue lors de la mise en place de la réforme de 2008. La Dares a demandé à être dessaisie de cette mission d'analyse des données des élections professionnelles, devenues sensibles (Penissat, 2009, pp. 337-339). Dès lors, plus aucune publication des seuls résultats aux élections CE, ou CE et DUP, redressés pour atteindre une forme de représentativité des données, n'est intervenue.

La chaîne de production des données électorales est totalement transformée dès la mise en place de la réforme de 2008. La saisie des données est entièrement externalisée auprès d'un prestataire privé, chargé de la mise en place d'un « Centre de traitement des élections professionnelles » (CTEP) auquel sont désormais transmis les procès-verbaux d'élections. Ce travail est mené en lien avec les services de la DGT qui opèrent d'éventuels retours vers les entreprises et vers les organisations syndicales en cas d'anomalies. Cette transformation modifie les possibilités d'accès aux données pour les chercheurs. La DGT n'a initialement pas publié les données, y compris par branches, mais ces données ont directement été transmises aux organisations syndicales pour qu'elles en contrôlent et en reconnaissent la validité. Ces organisations syndicales se font dès lors fortes, mais dans un second temps et en les altérant plus ou moins, de les mettre à disposition des chercheurs, surtout quand elles n'ont ni les moyens humains, ni le temps, ni les compétences statistiques et informatiques pour les traiter. Depuis fin 2018, des données électorales ont néanmoins été mises à disposition du grand public sur le portail [data.gouv.fr](https://www.data.gouv.fr)²².

²⁰ Notamment le numéro SIREN et le code NAF (Nomenclature d'activité française) ou APE (Activité principale de l'établissement)

²¹ Jean-Pierre Le Crom note une multiplication par 4,1 du nombre de CE en 13 ans, de 1966 à 1979 (Le Crom, 2003, p. 123).

²² cf. pour 2009-2012, URL : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/resultats-des-elections-professionnelles-periode-2009-2012-1/> ; cf. pour 2013-2016 URL : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/resultats-des-elections-professionnelles-periode-2013-2016/>

Trois ruptures dans le contenu des données résultent également de l'objectif avant tout juridique du dispositif et accompagnent ce changement de la chaîne de production.

Une première rupture est liée à la remontée imparfaite des procès-verbaux d'élections. Dans l'ancienne chaîne de production des données électorales, les problèmes de remontée des PV étaient en grande partie compensés par des contrôles et des redressements statistiques. Or, faute de redressement dans le nouveau dispositif, il apparaît dès 2008 que les « conditions de la collecte des résultats devront se transformer profondément pour que leur totalisation puisse bénéficier de la crédibilité nécessaire à leur nouveau statut » (Dufour, Hege, 2008, p. 36). La situation s'est à première vue améliorée. Mais l'impact des erreurs de saisie et des problèmes de remontée change de nature puisque ces limites ne peuvent plus être, même partiellement, compensées. À la lecture des fichiers de données MARS, les erreurs demeurent nombreuses, ce que remarquent d'ailleurs les organisations syndicales dans leurs contributions auprès de la DGT, en particulier en 2013 : valeurs manquantes, nombre de votants supérieur au nombre d'inscrits, somme des suffrages exprimés supérieur au nombre de suffrages exprimés indiqué ou même au nombre de votants, codage des dates aléatoire et incompréhensible... Il ne s'agit pas ici d'accabler les services de la DGT ou le CTEP, d'autant que les données précédentes n'étaient pas toujours exemplaires (*cf. supra*), mais de constater que la mauvaise qualité des données ne peut plus être corrigée a posteriori. La prétention à l'exhaustivité du dispositif ne présage en rien de la représentativité des données qui en sont issues. Ce risque d'un biais difficilement objectivable dans les données MARS a d'ailleurs plutôt conduit à une non-utilisation de ces données, notamment par la Dares : on ne note qu'une seule publication de celle-ci qui s'y réfère entre 2013 et 2018 (Mourlot, Pignoni, 2018).

La seconde rupture est la disparition des candidats « non syndiqués » du dispositif de quantification. Or, ceux-ci avaient rassemblé plus de 20 % des suffrages exprimés lors des dernières élections CE dont les données ont été publiées par la Dares. Ces données révélaient par ailleurs une forte présence de ces candidatures au sein des petits établissements. La prise en compte des résultats des seuls premiers tours de scrutin dans le nouveau dispositif, excluant de fait les candidatures non syndicales en raison du monopole syndical de présentation de candidature au premier tour, rend la « représentativité problématique » pour ceux qui souhaitent y voir une mesure du « pouvoir syndical » (Andolfatto, 2018a, p. 11). Si des fichiers pour les seconds tours ont été diffusés par la DGT, ils nécessitent un apurement

conséquent et sont très difficilement exploitables (Mourlot, Pignoni, 2018, p. 7). À tous les niveaux, la « photographie du paysage syndical représentatif » passe à côté du « paysage représentatif réel », en oubliant qu'une partie parfois non négligeable des élus d'une entreprise ne sont pas élus sur des listes syndicales (Bérout, Yon, 2014, pp. 62-63)²³.

Une troisième rupture introduite dans le décompte des suffrages affecte plutôt positivement la représentativité des données. Les études réalisées sur les élections CE attribuaient les suffrages des listes communes « à chaque organisation au prorata du nombre de syndicats qui composent la liste » (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 12). Or, depuis la loi du 20 août 2008, les organisations définissent préalablement au scrutin une clé de répartition des suffrages qui prend souvent en compte les équilibres installés dans l'entreprise. Cette clé est ensuite intégrée dans le procès-verbal et donc dans le dispositif MARS.

Avec ces trois ruptures dans le contenu des données, la comparabilité des séries statistiques apparaît problématique. Certes, ce problème existait déjà, comme pour toutes sources administratives (Desrosières, 2005, p. 6), à propos des seules élections CE. Avec des évolutions des périmètres des CE eux-mêmes, une transformation des modes de collecte et un archivage relativement aléatoire, la comparabilité sur le temps long était fragile (Labbé, 1994a, p. 7). Mais ce problème est accentué. Ainsi, le corps électoral a, entre les élections CE et le nouveau dispositif, grandement cru. En 2003-2004, les données sur les élections CE ne concernaient que 5,6 millions de salariés (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 6). En 2013-2016, le corps électoral pour les seules élections CE/DP/DUP prises en compte dans MARS était de plus de 8,4 millions de salariés, dont près de sept millions de salariés pour les seuls scrutins CE (alors même que le nombre de CE n'a pas augmenté). Les conclusions sont alors limitées à la constatation d'une certaine « homologie » entre les résultats au niveau agrégé (Pernot, 2014).

Enfin, étant donnée la rupture des séries statistiques, il apparaît difficile d'émettre une observation globale sur l'effet de la réforme de la représentativité sur le niveau de participation ou sur l'offre électorale. Au mieux pouvons-nous obtenir une comparaison sur

²³ Comme auparavant, le dispositif ne consacre aucune place aux suffrages blancs et nuls. Ceux-ci représentent pourtant près de 10 % des votes enregistrés aux élections CE (Labbé, 1994a, p. 18 ; Pernot, 2014). Ce chiffre invite à investiguer cette pratique électorale dans le champ professionnel à la lumière des travaux qui ont récemment renouvelé l'étude des votes blancs et nuls dans le champ politique (Moualek, 2017).

les seuls scrutins CE organisés dans des établissements et entreprises comptabilisés en 2005-2006 par l'ancien dispositif et en 2009-2012 par le dispositif MARS, ce qui biaise fortement le panel obtenu. À défaut d'analyse exhaustive, les observations se cantonnent à des conjectures à partir du scrutin pour le collège des salariés des chambres d'agriculture, intégré au dispositif MARS, mais antérieur à celui-ci et pour lequel la participation a perdu 10 points entre 2007 et 2013, passant de 27,9 % à 16,1 %. Mais la nouvelle chute de la participation enregistrée dans ce collège en 2019 (10,2 %, -5,9 points) invite plutôt à poser l'hypothèse d'un déclin, sur le long terme, de la participation électorale des salariés des exploitations agricoles, déclin qui s'expliquerait avant tout par des facteurs professionnels.

Le changement dans la chaîne de production des données et les ruptures que celles-ci connaissent traduisent en réalité un changement de nature des données. Les données produites par la Dares jusqu'en 2008 n'étaient certes pas exemptes de limites, mais elles s'efforçaient de s'approcher de la « réalité des audiences syndicales » en entreprise, par des mécanismes de redressement notamment, mais aussi en prenant en compte les votes en faveur des non-syndiqués. Si on reprend la dichotomie proposée par Alain Desrosières entre enquêtes directes et sources administratives, elles se rapprochaient, en quelque sorte, des enquêtes directes au sens où les données étaient collectées par un organisme spécialisé dans la statistique et où elles visaient « à produire une information agrégée de portée générale » (Desrosières, 2005, p. 5).

Dorénavant, c'est au contraire l'absence de toute altération statistique qui est censée garantir la « vérité des chiffres » et l'effet de vérité qui va avec, en disant qui est représentatif et qui ne l'est pas. Dès lors, comme le souligne Étienne Penissat, « d'une fiabilité statistique (prise dans un intervalle de confiance) il s'agit de passer à une qualification juridique, c'est-à-dire à des données non traitées statistiquement afin que les partenaires sociaux ne puissent contester devant les tribunaux l'établissement des audiences syndicales » (Penissat, 2009, p. 338). En d'autres termes, les données issues du dispositif MARS se rapprochent, davantage que les résultats des élections CE publiés par la Dares, de l'idéal type des sources administratives décrit par Alain Desrosières. Elles sont collectées par une institution dont la finalité n'est pas de produire une information agrégée de portée générale. Mais les activités de gestion ou la finalité de cette institution, ici dire qui est représentatif ou non et quel est son poids, impliquent la tenue, selon des règles qui lui sont propres, de fichiers de données.

L'information agrégée n'est finalement qu'un sous-produit du dispositif (Desrosières, 2005, p. 5) ayant des fonctions annexes (la répartition des sièges dans les conseils de prud'hommes ou dans les CESER).

Comme le rappelle Alain Desrosières, « la condition préalable à la production d'une statistique est la construction, cognitive et politique, d'un "espace conventionnel d'équivalence". Or cet espace est, pour les sources administratives, fortement déterminé nationalement. Les contextes institutionnels et réglementaires nationaux conditionnent ces sources de façon encore plus directe et évidente qu'ils ne le font dans le cas des enquêtes » (ibid., p. 6). Ce sont dès lors les processus qui contribuent à mettre en forme les données en amont de leur collecte qui doivent être investigués.

À ce titre, la dimension politique du dispositif apparaît centrale. Celle-ci est actée puisque les résultats, contrôlés par la DGT, doivent être validés par les partenaires sociaux dans le cadre d'une instance créée à cet effet, le Haut conseil du dialogue social (HCDS), avant d'être rendus publics. Dans son compte-rendu de la réforme « vue de la salle des machines », le président du HCDS, Jean-Denis Combrexelle, relate divers cas d'arbitrages rendus dans cette instance. Or, ceux-ci ne se limitent pas à un contrôle technique des données (Combrexelle, 2013, p. 938). C'est à ce titre qu'on peut parler, à propos des données produites dans le cadre de MARS, de « chiffres politiques » : en ceci qu'ils sont à la fois délibérés politiquement dans le cadre du HCDS (plutôt que d'être redressés statistiquement) et supports de politiques publiques (puisque'ils conditionnent l'accès des syndicats à diverses prérogatives garanties par l'État et leur poids dans la négociation collective). De plus les contours du dispositif sont le résultat d'arbitrages faisant suite à des débats entre acteurs syndicaux, patronaux et politiques. Ces arbitrages, traduits dans des catégories réglementaires, influencent directement le contenu et la structure des données issues du dispositif MARS au sens où ils contribuent à les mettre en forme en amont même de leur collecte.

A.2. La construction politique d'un dispositif de mesure complexe

La construction du dispositif MARS a donné lieu à divers débats et arbitrages. Il ne s'agit pas ici de rendre compte de l'ensemble des positions des acteurs et du processus qui a conduit à la construction du dispositif tel qu'il est. Notre objectif est plutôt de montrer que la « mesure » produite par ce dispositif n'est en rien neutre, au sens où elle est directement orientée par des arbitrages politiques qui ont présidé à sa construction.

Lors de l'adoption de la réforme de 2008, le principe du recours au vote n'a suscité que peu de critiques, hormis de la part de Force ouvrière qui défend une conception essentialiste de la représentativité syndicale (Bérout, Yon, 2011, p. 11). C'est l'application de ce principe et les contours du dispositif de mesure de l'audience qui ont, au contraire, suscité de nombreux débats et arbitrages. D'une part les outsiders non représentatifs ont rejeté la condition d'ancienneté du syndicat pour prétendre à la représentativité (Andolfatto, Dressen, 2012, pp. 77-78). D'autre part, plusieurs « contours » du dispositif ont fait l'objet de débats dont l'issue a inévitablement guidé la production des données par le dispositif. Tout d'abord, il a été nécessaire de définir sur quel(s) scrutin(s), préexistants ou nouveaux, se baserait la mesure d'audience. Du fait du choix des scrutins en entreprise comme « scrutins de base » de la mesure, le mode de participation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qui étaient dès lors exclus du dispositif, a fait l'objet d'un second arbitrage. Ensuite le corps électoral concerné par la mesure et les segmentations catégorielles de celui-ci ont été au cœur de controverses dont l'aboutissement a affecté la mesure elle-même.

Si une très large majorité des acteurs, tant syndicaux que politiques, était favorable à une mesure de la représentativité basée sur les résultats électoraux, le choix du ou des scrutins sur lesquels reposerait ladite mesure ne faisait et ne fait toujours pas consensus. Plusieurs *scenarii* avaient été avancés, en amont de la réforme, par les organisations syndicales, afin de faire participer l'ensemble des salariés au dispositif de mesure de la représentativité syndicale.

Il a ainsi été proposé par certaines organisations, comme l'UNSA, de fonder la mesure d'audience sur le scrutin prud'homal, organisé depuis 1979 tous les 5 ans au niveau national et permettant une mesure qui concernerait l'ensemble des salariés du secteur marchand, quelle que soit la taille de leur entreprise. Le scrutin prud'homal permettait également la

participation des salariés privés d'emploi. Mais ce scrutin était très fortement décrié du fait de la faible participation des salariés (25,5 % en 2008). L'Union syndicale Solidaires a même proposé de relancer les élections à la Sécurité sociale, disparues depuis 1983, ce qui aurait permis aux fonctionnaires, aux retraités ou encore aux étudiants de participer au scrutin. L'acceptation du corps électoral concerné par la mesure est alors particulièrement large. Dans une acception plus restreinte du salariat concerné, mais toujours dans le souci de faire participer tous les salariés du secteur marchand, la CFDT s'était initialement prononcée pour des élections dites « de représentativité », organisées le même jour dans chaque branche professionnelle. Avec un jour ou une période de vote commune à l'ensemble d'une branche, voire à l'ensemble du salariat, ces propositions avançaient la nécessité de construire une dynamique nationale autour de ces scrutins.

La solution finalement retenue est bien plus complexe et s'éloigne des impératifs d'une dynamique nationale et d'une couverture la plus large possible du salariat. Elle a en effet consisté à mettre en place une mesure fondée sur l'agrégation des résultats de plusieurs scrutins. Ont d'abord été prises en compte les élections professionnelles existantes au sein des entreprises, à savoir, les élections des membres du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, de délégués du personnel (DP). Cela correspond, par exemple, pour le cycle 2013-2016, à 65 607 procès-verbaux couvrant 8,4 millions de salariés inscrits. Dans le détail : les scrutins CE représentent 48,4 % des PV et 83,03 % des salariés inscrits ; les élections d'une délégation unique du personnel (DUP), où les élus font fonction de membres du CE et de DP, concernent 21,9 % des PV et 12,38 % des salariés inscrits ; enfin les élections de délégués du personnel (DP) prises en compte concernent 29,7 % des PV et seulement 4,58 % des salariés inscrits. Ces écarts s'expliquent par le fait que les scrutins CE, DP et DUP pris en compte ne concernent pas des entreprises de même taille (cf. chapitre 2, encadré 2.1).

Ce choix des scrutins en entreprise souligne la centralité croissante du niveau de l'entreprise dans un contexte de décentralisation de la négociation collective (Le Crom, 2011, p. 39), processus qui fait de l'entreprise le principal cadre de production normative et nécessite donc une « mesure de la représentativité » par entreprise. Ce choix n'est pour autant pas sans conséquence sur la mesure ainsi produite. Certains auteurs ont ainsi pointé un paradoxe : le résultat électoral d'une équipe syndicale locale est porté au crédit ou aux dépens de structures avec lesquelles ladite équipe n'a que peu de relations (Hege *et al.*, 2014, p. 89). En d'autres termes, le dispositif privilégie une « opinion salariale » qui se forgerait auprès de

l'action concrète, mais présuppose que « l'affiliation confédérale » est un « élément central du vote des électeurs » (Borenfreund, 2013, pp. 488-489) (cf. chapitre 5, B).

À ces résultats d'élections en entreprise ont été ajoutés les résultats du vote des salariés des exploitations agricoles aux Chambres départementales d'agriculture. Ce vote demeure méconnu d'autant que les représentants des salariés, désignés pour un mandat de 6 ans, sont, dans ces chambres, minoritaires et divisés entre salariés des organismes agricoles et des exploitations (Hacquemand, Plet, 1997, p. 1). C'est le vote de ce dernier collège seul qui vient consolider le calcul de la représentativité, les salariés des organismes agricoles votant par ailleurs pour leurs représentants du personnel au sein de leur entreprise. Ce vote ne concerne au final qu'un faible nombre de salariés : un peu plus de 316 000 sur une mesure qui porte sur plus de 13,2 millions d'inscrits²⁴.

Enfin se pose la question des salariés des très petites entreprises (particuliers employeurs et entreprises ou associations de moins de 11 salariés). En effet, en basant la représentativité sur les scrutins en entreprise, la loi de 2008 privait les salariés des TPE de tout droit de vote, puisque le droit d'organiser des élections professionnelles fait défaut à ces salariés en raison des seuils sociaux prévus (Rey, 2014c, p. 38). Suite à une mobilisation victorieuse des organisations patronales, et en particulier du MEDEF, contre toute forme de représentation des salariés des TPE, considérant qu'instaurer « une obligation de dialogue social dans les TPE, où le dialogue entre patron et salariés existe déjà en permanence, reviendrait à créer un problème là où il n'y en a pas »²⁵ et s'appuyant sur un « sens commun », « pour lequel l'esprit de la boutique et du petit commerce serait basé sur la confiance réciproque et devrait se passer de toute ingérence syndicale » (Rey, 2014c, p. 170), un scrutin sur sigle, sans élu, a été mis en place par la loi du 15 octobre 2010²⁶. Le coût du scrutin est par ailleurs assumé par l'État et non par l'entreprise, contrairement aux autres scrutins professionnels.

Si ce mode de participation demeure conforme à l'objectif de sécurisation juridique de la représentativité et du poids de chaque organisation syndicale, permettant de couvrir 4,5

²⁴ L'absence de données d'enquête et de résultats fins nous a conduit à ne pas étudier le vote des salariés des exploitations agricoles au cours de ce travail de thèse.

²⁵ Communiqué du MEDEF cité par Michel Koebel (2011)

²⁶ Loi du 15 octobre 2010 « complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 »

millions de salariés (sur les 13,2 millions d'inscrits couverts par la mesure d'audience), ce dispositif a minima a suscité des jugements extrêmement sévères à la fois du côté des syndicalistes et des chercheurs. Dominique Andolfatto voit ainsi dans la participation faible en 2012 et en 2017 à ce vote, la « preuve [...] de l'échec d'un scrutin qui était sans enjeu concret dans les entreprises concernées, si ce n'est construire abstraitement la "représentativité" des organisations syndicales afin que les salariés des TPE ne restent pas à l'écart du nouveau mode de détermination de celle-ci » (Andolfatto, 2017, p. 7). Il qualifie d'ailleurs la mise en place des CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) par la loi Rebsamen de 2015 de simple « replâtrage des modalités » du scrutin. Au-delà de l'absence d'enjeu, certaines organisations syndicales ont également déploré une organisation du scrutin par les pouvoirs publics pas à la hauteur. Outre les problèmes d'inscription sur les listes électorales que nous abordons plus bas (*cf. infra*, B.1), les demandes de panneaux d'affichage ont été rejetées et la couverture par les médias du scrutin apparaît infime²⁷.

Jean-Marie Pernot qualifie dès lors la mesure de « curieux assemblage de votes différents, porteurs de logiques différentes et reflétant très imparfaitement le salariat actuel », jugeant la mesure davantage comme une « installation d'art contemporain » que comme une image (Pernot, 2014). Or, cette installation, malgré sa complexité, n'apparaît pas en mesure de couvrir l'ensemble du salariat (*cf. infra*, B). De plus, se pose la question de comparer des scrutins dont le seul point commun est d'être agrégé dans une mesure conventionnelle ou interprofessionnelle (*cf. infra*, C).

Mais, au-delà des scrutins sur lesquels se base le dispositif, ce sont les frontières et les segmentations internes du corps électoral potentiel, c'est-à-dire de la population pour laquelle des suffrages devraient idéalement être pris en compte dans le dispositif MARS, qui ont fait l'objet de débats et d'arbitrages.

Les résultats présentés par la DGT ayant pour unique fonction de définir la capacité de négociation des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) par les organisations syndicales et les financements qui leur sont octroyés, il paraît logique, dans cette perspective, d'exclure

²⁷ Contribution de la CGT à la DGT, 26 février 2018. Pour une synthèse plus exhaustive sur la couverture médiatique du scrutin, cf. ACRIMED - Action critique médias, « Élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE) : circulez, y a rien à voir ! », 9 mars 2017, URL : <http://www.acrimed.org/Elections-professionnelles-dans-les-tres-petites>

la fonction publique de la mesure. Mais alors cette dernière devient trompeuse si elle est utilisée comme un outil du commentaire politologique pour informer sur la représentativité réelle et sur la légitimité des organisations syndicales. Raisonner sur le seul secteur marchand et associatif, c'est considérer que les organisations syndicales de la fonction publique sont des syndicats autonomes non confédérés et sans lien avec ceux du secteur marchand, ce qui n'est évidemment pas le cas. De plus, l'exclusion de la fonction publique pose la question des élections au sein d'entreprises à statut ou dans des établissements publics dans lesquels se côtoient des salariés de droit privé et des fonctionnaires. La différenciation étant souvent impossible entre ces deux catégories de salariés dans les résultats électoraux, des suffrages d'agents de droit public sont inclus dans une mesure d'audience censée couvrir le seul secteur marchand et associatif.

Au-delà de la fonction publique, le dispositif exclut les chômeurs, qui pouvaient voter aux scrutins prud'homaux, ou encore les retraités et les étudiants, qui pouvaient voter aux élections à la Sécurité sociale. On pourrait ajouter aujourd'hui à ces catégories les « nouveaux travailleurs "ubérisés", qui sont bien des travailleurs, au sens où ils ne peuvent profiter d'une quelconque rente pour subvenir à leurs besoins et sont donc économiquement dépendants, mais qui ne sont pas juridiquement reconnus comme des salariés » (Giraud, Bérout, Yon, 2018, p. 90). Il ne faudrait pas pour autant mythifier l'intégration de catégories aux marges du salariat dans les scrutins professionnels passés. Ainsi les chômeurs, pour voter aux scrutins prud'homaux, devaient accomplir une démarche volontaire, alors que l'inscription dépendait d'une démarche de l'employeur pour les salariés. De même, il est difficile d'estimer la participation des retraités et des étudiants lors des élections à la Sécurité sociale de 1983, faute de données précises. Dominique Andolfatto souligne seulement que les étudiants ont davantage porté leurs suffrages sur la CFE-CGC (Andolfatto, 1992, p. 196).

Le cas français n'est, à ce titre, pas isolé. Alors que la question de la représentation des travailleurs des plateformes se pose aussi en Espagne (Baylos, 2011, p. 110), le « test pour les audiences » que constituent les élections sociales en Belgique ne concerne que la moitié des actifs du pays : les salariés du secteur de la construction, les indépendants, les salariés des services publics, les chômeurs et les salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont exclus du dispositif tout comme les personnels de direction et les travailleurs ayant moins de 3 mois d'ancienneté (Blaise, 2017a, p. 15).

Toutefois, ce sont moins les frontières extérieures du corps électoral potentiel que les segmentations en son sein qui ont fait l'objet de débats. Alors que l'exclusion de la mesure des salariés de la fonction publique ou des privés d'emploi n'a suscité que peu d'oppositions syndicales, la « question catégorielle » a été au centre des débats sur l'application du dispositif.

L'article L2122-2 du Code du travail introduit un « privilège catégoriel ». Celui-ci concerne particulièrement les cadres et la Confédération française de l'encadrement — Confédération générale des cadres (CFE-CGC). Le principe est simple. Dans un premier temps, une mesure est calculée au niveau interprofessionnel, au niveau conventionnel et au niveau de l'entreprise pour les résultats des seuls collèges de l'encadrement : les « deuxièmes » collèges comprenant les techniciens, agents de maîtrise et cadres et les « troisièmes » collèges comprenant uniquement les ingénieurs et cadres. Ensuite, la CFE-CGC ayant vocation à ne se présenter que dans ces collèges, sa représentativité, c'est-à-dire le franchissement des seuils, est appréciée sur cette seule mesure. En parallèle, les voix obtenues par la CFE-CGC dans d'autres collèges sont exclues de son résultat. Il lui suffit donc d'obtenir 8 % auprès des seuls cadres, techniciens et agents de maîtrise d'une branche pour y être représentative. L'affirmation d'une spécificité catégorielle des cadres dans les scrutins professionnels n'est ni nouvelle ²⁸ ni spécifiquement française (Blaise, 2017b, p. 23). Ce « privilège catégoriel » a été pourtant fortement critiqué par les autres organisations syndicales, comme en témoignent leurs contributions auprès de la DGT.

Il a toutefois été étendu à d'autres catégories (journalistes, pilotes de ligne...), suite à un lobbying important de la part de certains syndicats professionnels au niveau parlementaire puis sur le terrain, lors des négociations de protocoles d'accords pré-électorales. Les journalistes ont ainsi obtenu la création de collèges « journalistes » dans les entreprises de presse (Bérout, Guillaume, 2013a, pp. 47-48). Le rattachement des voix nécessite néanmoins la référence, sur le procès-verbal, à la convention collective des journalistes (Identifiant de la convention collective, IDCC=1480) et, dans la case « autre libellé », la mention « journalistes » (ibid., p. 50). Le respect concret de ces privilèges catégoriels est donc fonction de la vigilance syndicale : l'Union syndicale Solidaires, dont est membre le premier syndicat

²⁸ On peut penser à la création de collèges propres à l'encadrement puis aux seuls cadres aux élections en entreprise ou à la mise en place, lors des élections prud'homales, d'une section de « l'encadrement » (Le Crom, 2003, p. 124 ; Subileau, 1999, p. 151).

représentatif chez les journalistes, le Syndicat national des journalistes (SNJ), pointe, en 2017, quelques « difficultés dans la comptabilisation des suffrages [...] pour la convention 1480 des journalistes, où un nombre non négligeable de votes en faveur de Solidaires n'avaient pas été pris en compte dans un premier temps et auraient pu être oubliés sans l'intervention des militant-es de Solidaires de ce secteur »²⁹. À l'image d'autres professions qui bénéficient d'un privilège catégoriel (les pilotes de ligne notamment), le nombre de collègues journalistes demeure toutefois très faible (moins de 0,5 % des procès-verbaux) même si il est en augmentation³⁰. À titre de comparaison, le privilège catégoriel de la CFE-CGC concerne, pour le cycle 2013-2016, 39,9 % des scrutins correspondant à 36,7 % des inscrits.

Ces segmentations catégorielles influent directement sur le processus de quantification en transformant le sens de certains seuils ou de certains résultats : ainsi le résultat national interprofessionnel de la CFE-CGC n'est par essence pas comparable avec celui d'une autre confédération. D'une part la CFE-CGC ne peut se présenter que dans une partie des collègues. D'autre part elle bénéficie d'un avantage pour atteindre la représentativité dans les entreprises ou les branches professionnelles et donc pour y pérenniser son implantation.

À décrire, en s'appuyant principalement sur la littérature existante, le dispositif MARS, on constate d'une part que, si son objectif est avant tout juridique, les données qui en sont issues sont « politiques », et qu'il est, d'autre part, le résultat d'un certain nombre d'arbitrages qui influencent directement l'image qu'il renvoie de la « représentativité syndicale ». La « mesure d'audience » résulte plus « d'un bricolage opérationnel visant à consolider la négociation collective que du souci de produire une image fidèle de la représentativité sociale des syndicats » (Giraud, Yon, Bérout, 2018, p. 90). C'est pourquoi nous qualifions, à l'instar de Jean-Marie Pernot (2014), le dispositif MARS « d'artefact statistique », au sens où une partie des résultats observés sont le produit d'effets de conjonctures, de définitions ou de changements des modes de calculs et d'agrégations des résultats.

Après avoir décrit la construction de la mesure, il convient, à l'aide des données qui en sont issues, de quantifier les ruptures et biais que cette mesure implique. En nous appuyant à la fois sur des données quantitatives et qualitatives, nous questionnons à présent l'ampleur de

²⁹ Contribution de Solidaires à la DGT, 20 décembre 2017

³⁰ 252 collègues avec ce libellé pour le cycle 2013-2016 (sur 65 607 procès-verbaux) contre seulement 158 pour le cycle 2009-2012 (sur 57 124 procès-verbaux)

la disjonction entre le salariat, ou corps électoral potentiel, et le corps électoral effectif (B) ainsi que la dichotomie entre les scrutins en entreprise et le scrutin TPE (C). Par ce biais, nous souhaitons enrichir la connaissance d'un dispositif souvent investigué de manière incomplète par les organisations syndicales et les commentateurs. Nous souhaitons également mettre en évidence les précautions nécessaires à l'analyse statistique de ces données qui est menée dans les deux chapitres suivants.

B. Une couverture très imparfaite du salariat par le dispositif MARS

Du fait de ses objectifs et des règles que ceux-ci impliquent pour la mise en forme en amont des données, le dispositif MARS ne couvre effectivement qu'une partie du salariat alors qu'il a pour objectif de couvrir l'ensemble des salariés du secteur privé. En 2017, environ 19 millions de salariés, précisément 19 121 000, étaient théoriquement concernés par le dispositif MARS car appartenant au secteur privé³¹. Or, le corps électoral, regroupant les salariés inscrits et donc effectivement couverts par le dispositif MARS, n'était que de 13,2 millions d'inscrits (plus exactement 13 244 736 salariés) pour le cycle 2013-2016. Ainsi le corps électoral effectif ne recouvre que 69,27 % du corps électoral potentiel. Si on reprend le mode de calcul pratiqué en Belgique aux élections sociales, où les électeurs inscrits dans des entreprises sans scrutin sont considérés comme « abstentionnistes » (Blaise, 2017a, p. 17), on aboutit à une participation de 27,2 % aux scrutins professionnels. Plus exactement, seuls 27,2 % des salariés théoriquement couverts par la mesure ont vu pour eux une voix prise en compte dans le dispositif, un chiffre qui n'est donc pas très éloigné du taux de participation enregistré au scrutin prud'homal de 2008 (25,5 %). Ce chiffre a toutefois pour inconvénient de masquer que, si certains salariés se sont abstenus, d'autres ont voté mais n'ont pas vu leur vote pris en compte et d'autres encore n'ont tout simplement pas pu voter, car aucun scrutin n'a eu lieu.

Cette couverture imparfaite du salariat par le dispositif s'explique par une pluralité de mécanismes d'exclusion d'une partie des salariés du corps électoral effectif. Des erreurs d'inscription sur les listes électorales aux absences de scrutin en passant par les « carences

³¹ Voir INSEE, « L'emploi salarié augmente de nouveau solidement au premier semestre 2017 », *Informations rapides*, 13 juin 2017, n° 153, URL : www.insee.fr/fr/statistiques/2863671

syndicales », les mécanismes d'exclusion sont divers (au sens où il peut s'agir d'exclusion du vote ou d'exclusion de la mesure), variables selon le type de scrutin, mais concernent des salariés aux profils assez semblables (B.1). De plus, ces processus d'exclusion impliquent un renouvellement de la population salariale effectivement couverte par le dispositif. Celle-ci apparaît plus ou moins mouvante selon la structure des branches professionnelles et connaît des évolutions liées aux transformations du salariat, mais aussi aux corrections successives du dispositif de quantification (B.2).

B.1. Des mécanismes d'exclusion divers, mais qui touchent un salariat au profil spécifique

Plusieurs mécanismes expliquent la couverture très imparfaite du corps électoral potentiel (les salariés du secteur privé) par le dispositif MARS. Il est tout d'abord utile de rappeler que, étant donnée une différence de calcul des seuils pour les scrutins en entreprise (en équivalents temps plein) et pour le scrutin TPE (seuil basé à un jour J sur un nombre de salariés, quelles que soient leurs quotités horaires), il est possible que certains salariés de petites entreprises échappent au scrutin TPE sans que leur employeur soit légalement contraint d'organiser un scrutin. Au-delà de cette situation, *a priori* assez marginale, on peut citer quatre mécanismes d'exclusion du corps électoral. D'un côté, certains salariés ne peuvent voter en raison des conditions légales d'accès au vote et des problèmes d'inscription sur les listes électorales. Si ces deux mécanismes ne sont pas propres aux scrutins professionnels, ils apparaissent centraux, notamment lors du scrutin TPE. D'un autre côté, pour que le vote des salariés des entreprises de 11 salariés ou plus soit comptabilisé, encore faut-il qu'un scrutin ait lieu dans leur entreprise et que des candidats syndiqués y participent. Lorsqu'aucun scrutin n'est organisé dans une entreprise ou lorsqu'aucune candidature syndicale n'est présentée lors d'un scrutin, les salariés concernés sont exclus de la « mesure ». Or, si différents soient ces mécanismes, le profil des exclus concernés est assez proche d'un mécanisme à l'autre.

Contrairement à une idée reçue, le statut d'homme ou de femme au travail ne suffit pas pour exercer son droit de suffrage aux scrutins professionnels. Certes, le droit de vote ne

suppose pas la détention de la nationalité³². Mais une condition d'âge et une condition d'ancienneté dans l'entreprise sont imposées. L'âge minimal pour voter aux élections professionnelles est, dans la continuité des scrutins prud'homaux, fixé à 16 ans au jour du premier tour de scrutin (Subileau, 1999, p. 151). Seuls les salariés commençant à travailler à 15 ans dans le cadre de leur formation sont exclus du suffrage.

La condition d'ancienneté apparaît bien plus discriminante. Elle varie selon le type de scrutin. Pour les scrutins en entreprise, l'ancienneté minimale dans l'entreprise (et non dans l'établissement) est fixée à 3 mois par le Code du travail. Certes cette durée minimale a diminué, passant de un an en 1945 à trois mois au cours des années 1970 (Le Crom, 2011, p. 37), et peut faire l'objet de dérogations. Toutefois, « des salariés précaires qui ne restent pas assez longtemps dans une entreprise pour être comptabilisés dans ses effectifs ou qui n'y travaillent plus quand se tiennent les élections » demeurent exclus du corps électoral, alors que « ces salariés précaires pouvaient voter aux élections prud'homales » (Giraud, Bérourd, Yon, 2018, p. 90). Pour le scrutin TPE, la liste électorale nationale comprend les salariés présents au 30 décembre de l'année précédant le scrutin qui se déroule lui-même à la fin de l'année (Emeras, 2013, pp. 79-80). Même si des rectifications sont possibles, ce mode de construction de la liste électorale « exclut nombre de salariés qui ont été salariés d'une TPE dans l'année, mais pas ou plus au 30 décembre »³³. Selon la CGT, cette exclusion affecte particulièrement la représentativité du corps électoral dans les secteurs où les salariés en saisonnalité sont nombreux ou dans les métiers du spectacle.

À ces limites légales s'ajoutent des erreurs parfois importantes sur les listes électorales. Aux scrutins prud'homaux, la constitution des listes électorales représentait la principale difficulté rencontrée par l'administration du travail (Dompnier, 2018, p. 461). De plus, les problèmes et difficultés d'inscription constituaient un des quatre facteurs structurels de l'abstention. Des « inscriptions problématiques », qu'on qualifierait aujourd'hui de « mal-inscription », expliquaient ainsi une partie de l'abstention (Blanchard *et al.*, 1996, p. 8).

³² Une condition de nationalité pour le vote et l'éligibilité aux élections CE a été instaurée en 1945 puis supprimée en 1972. La condition de maîtrise du français a été supprimée au cours des années 1970 (Le Crom, 2003, pp. 134-135)

³³ Contribution de la CGT à la DGT, 26 février 2018

Pour le scrutin TPE, c'est l'administration du travail qui, comme auparavant pour les scrutins sociaux, assure la construction de la liste électorale, la rectification par les salariés n'étant possible que suite à une démarche individuelle et durant un intervalle de temps de quelques semaines seulement. L'ensemble des organisations syndicales ont relevé, pour ce scrutin, des problèmes d'inscription sur les listes électorales : coordonnées d'électeurs fausses, inscription dans des branches ou collèges inappropriés, doublons avec d'autres scrutins, matériel de vote non reçu... Ces problèmes ne sont pour autant pas propres aux scrutins TPE : les organisations syndicales critiquaient déjà, s'agissant des scrutins prud'homaux, le calendrier trop resserré pour la rectification des listes électorales, celles-ci devant parfois se faire durant les périodes estivales, ainsi qu'une constitution de la liste électorale bien trop précoce, ce qui ne permettait pas de prendre en compte des changements de situation (ibid., pp. 461-462).

Dans le détail, pour le scrutin TPE de 2012, FO pointe du doigt un calendrier trop serré et non respecté. En conséquence, « de nombreux salariés n'ont pu vérifier leur inscription sur les listes électorales et former les recours adéquats »³⁴. La CFE-CGC fait le même constat de « délais de recours concernant la liste électorale et le déroulement des votes [...] courts »³⁵. FO et CFE-CGC constatent également, comme toutes les organisations syndicales, des « soucis dans l'acheminement du matériel de vote »³⁶. Ainsi, « de nombreux électeurs n'ont pas été en mesure de voter par correspondance, en raison de la non-réception du matériel de vote ou d'une réception trop tardive »³⁷. Pour le scrutin de 2017, les jugements sont tout aussi sévères et unanimes. La CFDT déplore ainsi « des problèmes d'organisation » et notamment « l'insuffisance de temps pour vérifier la liste électorale » et « l'envoi tardif et parfois incomplet d'un matériel électoral que n'ont pas reçu tous les électeurs »³⁸.

S'agissant de la qualité de la liste électorale, l'Union syndicale Solidaires pointe « de nombreux problèmes pratiques comme la non-inscription de beaucoup de salarié-es, ou un nombre considérable d'électeurs et électrices inscrit-es dans des branches inappropriées, ce qui a pu fausser des résultats ». Elle note également que « les coordonnées des électrices et

³⁴ Contribution de FO à la DGT, 2 décembre 2013

³⁵ Contribution de la CFE-CGC à la DGT, novembre 2013

³⁶ Contribution de la CFE-CGC à la DGT, novembre 2013

³⁷ Contribution de FO à la DGT, 2 décembre 2013

³⁸ Contribution CFDT à la DGT, 5 mars 2018

électeurs, qui ont été fournies aux organisations syndicales pour leur permettre d'envoyer leur propagande aux électeurs-trices, n'étaient pas fiables. L'Union syndicale Solidaires a choisi d'envoyer sa propagande électorale à quelques secteurs professionnels ou départements ciblés. Le taux de retour pour adresse incorrecte a avoisiné les 20 % ce qui est considérable »³⁹. De ce point de vue, la CGT note que le taux d'adresses erronées, s'il est « plutôt moins important que pour d'autres envois en nombre comme par exemple [pour] les listes électorales à caractère politique », reste tout de même relativement élevé : « pour partie cela vient du fait qu'entre le temps d'inscription sur la liste électorale et le moment de l'envoi de l'information aux salariés des changements d'habitations se produisent, mais [cela] aussi questionne sur la dégradation du suivi postal »⁴⁰.

Concernant la mal-inscription, la CFE-CGC s'inquiète particulièrement des cas de « salariés-cadres cotisant à l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) qui sont inscrits dans le collège non cadre et [qui] ne peuvent donc pas voter CFE-CGC »⁴¹. Elle rappelle à l'inverse qu'il a été procédé au retrait de 90 000 salariés répertoriés comme cadres par erreur, ce qui constitue près de 2 % du corps électoral global et surtout 23 % de celui du collège « cadres ». La CFE-CGC déplore enfin « de nombreux doublons avec la liste des élections de chambres d'agriculture »⁴², ce qui implique que ces suffrages ont pu être comptabilisés deux fois. Les erreurs d'inscription sur les listes électorales affectent donc non seulement la présence ou l'absence de salariés dans le corps électoral, mais aussi leur branche d'affectation et leur collège de rattachement, entre « cadres » et « non-cadres », ce qui a un impact à différents niveaux sur la représentativité produite.

Si ces problèmes concernent particulièrement les scrutins TPE, ils ne sont pas pour autant inexistantes lors des scrutins en entreprise. Ainsi des salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté peuvent être comptabilisés parmi les inscrits, mais sans être appelés à voter. De même les votes blancs et nuls peuvent être confondus avec les abstentions (Le Crom, 2003, p. 160). Mais, pour les scrutins en entreprise, la disjonction entre le corps électoral potentiel et le corps électoral effectif s'explique bien plus par l'absence de scrutin ou de candidature syndicale.

³⁹ Contribution de Solidaires à la DGT, 20 décembre 2017

⁴⁰ Contribution de la CGT à la DGT, 26 février 2018

⁴¹ Contribution de la CFE-CGC à la DGT, février 2018

⁴² Contribution de la CFE-CGC à la DGT, février 2018

L'absence de candidature syndicale à un scrutin, aussi appelée « carence syndicale », ainsi que la non-organisation d'un scrutin pour désigner des représentants du personnel sont les deux facteurs centraux d'exclusion de salariés du corps électoral potentiel. Ces deux situations ne doivent pourtant pas être confondues. Certes, l'absence de candidature justifie la moitié des cas d'absence d'élection selon les enquêtes REPONSE de 2011 et 2017 (Pignoni, Raynaud, 2013, p. 2 ; Romans, 2018, p. 1). Mais, dans le cas des « carences syndicales », il y a potentiellement un vote des salariés, au second tour, en faveur de candidats non syndiqués, voire plus rarement syndiqués. À l'inverse, quand aucun scrutin n'a lieu, il n'y a pas de vote. Sa comptabilisation est donc par essence impossible.

S'ils ne sont en rien nouveaux, ces processus entraînent, depuis la réforme de 2008, l'exclusion d'une partie des salariés de la mesure d'audience produite. Étant donné le choix de baser la mesure d'audience sur les scrutins en entreprise, et plus particulièrement sur les premiers tours de ces scrutins, où les syndicats disposent du monopole de présentation de candidats, la mesure ne prend en compte que les salariés des entreprises pour lesquelles un premier tour de scrutin, avec candidature syndicale donc, a effectivement eu lieu. Les salariés non confrontés à une candidature syndicale ou ceux non confrontés à un scrutin en entreprise, qui pouvaient par ailleurs voter au scrutin prud'homal (celui-ci concernait l'ensemble des salariés, que leur entreprise dispose d'IRP ou non), sont exclus du dispositif.

L'ampleur de ces deux phénomènes n'est pas négligeable puisqu'environ 40 % des salariés théoriquement concernés par un scrutin en entreprise n'y sont pas confrontés ou ne peuvent voter pour des candidatures syndicales. S'intéressant au cycle 2009-2012, Jean-Marie Pernot fait état de la répartition des électeurs relevant des scrutins en entreprise suivante. D'une part, sur les 13,2 millions de salariés travaillant effectivement dans des entreprises de plus de 10 salariés, seuls 7,8 millions d'entre eux (59,1 %) sont couverts par la mesure d'audience. D'autre part, les 5,4 millions de salariés se retrouvant à l'écart du vote, ou plus exactement du vote syndical, se répartissent en deux groupes relativement égaux : 2,7 millions de salariés sont concernés par des « carences syndicales », attestées par des PV remontés à la DGT, et 2,7 millions de salariés ne sont pas confrontés du tout à l'organisation d'élection, parce que leurs établissements ne disposent pas d'IRP ou ne remontent aucun PV, fût-il de carence. Ce dernier chiffre est estimé à 2,5 millions dans un document de 2013 de la DGT. On peut rapprocher cette répartition de la part des salariés couverts par un délégué

syndical (DS). En effet la couverture par un DS suppose la présence d'un syndicat et est mécaniquement corrélée à la présence d'IRP. Or, selon les directions d'établissements interrogées dans la vague 2017 de l'enquête REPONSE, seulement 64 % des salariés sont couverts par un DS (Romans, 2018, p. 1).

Le cas français est loin d'être isolé. En Belgique, alors que près de 80 % des salariés sont syndiqués, un quart des sièges mis en jeu lors des élections sociales demeurent vacants, faute de candidat ou de scrutin (Blaise, 2017b, p. 29), en particulier en Flandres (Blaise, 2017a, p. 40). En Espagne, seuls 52,8 % des salariés (soit 8 millions) sont représentés : aucune élection n'est prévue dans les entreprises de moins de 6 salariés et, dans la plupart des petites entreprises, le mécanisme électoral n'est pas déclenché faute de présence syndicale (Baylos, 2011, pp. 109-111). Enfin, au Royaume-Uni, l'exploitation des enquêtes WERS (*Workplace employment relations study*) montre que moins de la moitié des salariés sont couverts par un syndicat et qu'aucun syndicat n'est implanté dans plus de deux tiers des entreprises (Amossé, Bryson, Forth, Petit, 2016).

S'agissant de l'absence de scrutin, le fait que des établissements ne respectent pas les obligations légales auxquelles ils sont assujettis n'est pas nouveau⁴³. Le taux de couverture du salariat par des IRP a même plutôt eu tendance à croître sur le temps long. En 1968, Gérard Adam estimait qu'un tiers seulement des entreprises assujetties à l'obligation de disposer d'un CE en disposaient effectivement (Adam, 1968, p. 279). En 1981, ce taux de couverture était estimé à 73,6 % (Andolfatto, 1992, p. 103). S'il est aujourd'hui difficile d'estimer le taux de couverture du salariat par un CE (Bérout, Guillas-Cavan, Vincent, 2018, p. 10), la Dares estime que 67 % des établissements correspondant à 86 % des salariés disposent d'au moins une IRP (Romans, 2018, p. 1).

La présence d'IRP sur les lieux de travail varie toutefois fortement selon la taille de l'établissement, la structure capitalistique et le secteur d'activité. En 2011, seuls 37 % des établissements de 11 à 19 salariés et 65 % de ceux de 20 à 49 salariés disposaient d'une IRP. À l'inverse, 94 % des établissements de plus de 50 salariés disposaient d'une IRP. De même, les entreprises pluri-établissements et rattachées à un groupe ont significativement plus de

⁴³ Il faut toutefois souligner que l'entreprise n'est pas contrainte de disposer d'IRP, mais que l'employeur a l'obligation d'organiser des élections si un salarié en fait la demande (Bréda, 2016, p. 17), d'où la possibilité d'établir des « PV de carence »

probabilités d'être dotées d'IRP que les entreprises mono-établissement indépendantes, quelle que soit leur taille. Enfin, seuls 43 % des entreprises de la construction et 56 % des entreprises du commerce ont une IRP contre 65 % dans les services et 66 % dans l'industrie, des différences qui se vérifient toutes choses égales par ailleurs (Pignoni, Raynaud, 2013).

Non seulement l'ampleur du phénomène n'est pas négligeable, mais le profil des salariés exclus apparaît très spécifique. Les absences de scrutin sont ainsi associées à des configurations économiques particulières et semblent concerner un salariat plus jeune et davantage marqué par la précarité (cf. chapitre 4, A.1).

S'agissant des PV faisant état de carence de candidature, la variable de « statut du PV », « rejeté » ou « validé », présente dans la base de données (cf. encadré 1.2) ne permet pas d'appréhender les carences syndicales. En effet, parmi les PV « rejetés », on trouve des PV « rejetés » pour cause d'anomalies dans la remontée, pour cause de carence syndicale ou parce qu'un autre PV d'élection est déjà pris en compte pour la même entreprise. Or, ces trois motifs de rejets sont très différents.

Dans le premier cas, il s'agit d'anomalies qui ont vocation à être corrigées : la DGT informe l'entreprise et les organisations syndicales que le PV n'est pas en mesure d'être retenu. Selon la CFDT, c'est la réduction du nombre de PV « non conformes » qui explique en grande partie la progression du nombre d'inscrits entre les deux cycles électoraux. Elle note ainsi que la « seconde mesure d'audience s'est donc faite sur une base plus large de salariés inscrits (plus 469 243 électeurs) avec une meilleure collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles (111 191 PV supplémentaires) et un taux de conformité de 98,55 % (contre 90,70 % en 2013) »⁴⁴. Lors du premier cycle électoral, FO a contesté « l'absence d'exhaustivité » de la mesure au regard du nombre de PV écartés (8 % des PV soit 4500 selon FO)⁴⁵. Pour ce même cycle, selon la CGT, 0,7 million de salariés auraient été exclus de la mesure d'audience du fait d'anomalies sur les PV alors même qu'ils ont voté⁴⁶.

⁴⁴ Contribution de la CFDT à la DGT, 5 mars 2018

⁴⁵ Contribution de FO à la DGT, 2 décembre 2013

⁴⁶ Contribution de la CGT à la DGT, 3 décembre 2013

Le second cas est le seul qui nous intéresse ici puisqu'il s'agit des PV d'établissements ayant organisé un scrutin, mais dont les résultats ne sont pas inclus dans MARS, faute de candidature syndicale.

Le troisième cas est celui de PV d'élections organisées dans un établissement alors qu'un autre PV est déjà comptabilisé pour le même périmètre. D'une part, les PV peuvent être rejetés parce qu'un autre scrutin a eu lieu depuis, ce qui est courant lorsque la durée des mandats des représentants du personnel, légalement de quatre ans, a été réduite par accord d'entreprise. D'autre part, il s'agit de PV d'élections DP alors qu'une élection CE, couvrant le périmètre des DP, a été prise en compte. Ces deux motifs peuvent bien sûr se cumuler.

La caractérisation des PV « non valides » réalisée sur les deux cycles électoraux à l'aide de modèles de régression logistique ne donne pas des résultats concluants. Les modèles, non reproduits ici, montrent que les PV « rejetés » relèvent bien plus de la troisième situation : ils correspondent à des scrutins non pris en compte dans la mesure parce qu'un autre scrutin couvrant le même périmètre l'a été (ce dernier étant plus récent ou concernant le CE et non les DP).

Nous avons donc utilisé un autre indicateur pour distinguer les procès-verbaux faisant état de carence de candidature syndicale. Nous avons ainsi pris en compte comme « PV de carence » les PV pour lesquels le nombre de votants était nul, ce qui inclut malheureusement les scrutins avec candidature syndicale mais sans votant, une situation logiquement assez exceptionnelle. Le calcul n'a été possible que pour le cycle 2013-2016 : 28 552 procès-verbaux faisaient état de carence syndicale. Si on additionne ces PV aux PV valides, les « carences » représentent un peu plus de 30 % des situations. Il est néanmoins difficile de définir le nombre d'inscrits concernés. En effet, la très grande majorité des PV de carence ne mentionnent pas le nombre d'inscrits ce qui empêche toute estimation.

Nous avons tenté de caractériser les PV de carence ainsi extraits grâce à un modèle de régression logistique. La variable dépendante est le fait de ne pas être un PV de carence (0) ou d'être un PV de carence (1). Les variables indépendantes sont le type d'IRP (CE, DP ou DUP), le type de collègue (premier collègue, deuxième collègue ou troisième collègue), la composition du collègue (présence ou non d'ouvriers, d'employés, de techniciens, d'agents de maîtrise, d'ingénieurs ou de cadres), la taille de l'établissement, la taille de l'entreprise, le

type de scrutin (partiel ou complet) et le secteur d'activité par CRIS (Conventions regroupées pour l'information statistique).

Les résultats, présentés en annexe (cf. annexe 1.1, tableau 1.1.1), révèlent que plus les tailles de l'établissement et de l'entreprise augmentent, plus la probabilité que le PV soit « en carence » est faible, toutes choses égales par ailleurs. 49,5 % des PV concernant des établissements de 50 salariés ou moins et 39,2 % des PV concernant des entreprises de 50 salariés ou moins font état de carence syndicale. À l'inverse, ce taux est inférieur à 10 % pour les entreprises de plus de 500 salariés et inférieur à 6 % pour les établissements de plus de 500 salariés. De même, les PV de carence concernent, toujours toutes choses égales par ailleurs, davantage les scrutins DP (22,1 % de PV de carence) que CE (5,4 % de PV de carence). Enfin, en matière de secteur d'activité, on observe des carences significativement plus nombreuses dans le bâtiment, dans l'agroalimentaire, dans le commerce, dans l'immobilier, dans les bureaux d'études ou encore dans les services de l'automobile, le secteur de référence étant la métallurgie. À l'inverse, le nombre de PV de carence est significativement plus faible dans les transports, dans les branches agricoles, dans les branches diverses, dans le secteur sanitaire et social, dans les banques et assurances et dans les secteurs sous statuts, le secteur de référence étant là encore la métallurgie.

À la lumière de ces résultats et de ceux présentés par la Dares à partir de l'enquête REPONSE s'agissant des absences de scrutin, on peut conclure à une forte homologie des caractéristiques des établissements n'organisant aucune élection ou ne déclarant aucune candidature syndicale. Il s'agit de petits établissements, issus de petites entreprises et appartenant à des secteurs de faible implantation syndicale.

Cette homologie des caractéristiques des salariés exclus est confirmée par une analyse au niveau des branches professionnelles. Nous avons calculé, pour chaque branche professionnelle, un « taux d'inscription » (*i.e.* le résultat du rapport entre le nombre d'inscrits, tous scrutins confondus, et le nombre de salariés estimés par la Dares) (cf. encadré 1.3). Sur les 242 branches étudiées qui représentent près des deux tiers du corps électoral effectif, 63,4 % des salariés comptabilisés par la Dares sont inscrits et donc appelés à voter⁴⁷.

⁴⁷ La différence avec le taux de 69,27 % calculé plus haut s'explique par l'absence de fiche statistique de la Dares pour la branche du « particulier employeur », une convention collective à laquelle sont

Ce taux d'inscription varie, selon les branches professionnelles, de 12,43 % à 153,80 %⁴⁸. Le taux médian s'élève à 65,75 % et le coefficient de variation à 0,32⁴⁹. Ces statistiques confirment l'hétérogénéité des situations conventionnelles.

Encadré 1.3. Un appariement des données électorales et socioéconomiques à l'échelle des branches professionnelles

Afin de comparer le corps électoral potentiel et le corps électoral effectif à l'échelle des branches, ce qui nous permet de calculer un taux d'inscription, mais aussi afin d'estimer les facteurs structurels de cette non-inscription, nous avons réalisé l'appariement de deux fichiers de données distincts. Le premier fichier comprend les résultats des élections professionnelles pour la période 2009-2012 agrégés au niveau des branches professionnelles. Le second fichier a été constitué à partir des fiches statistiques de la Dares relatives à chaque branche pour l'année 2012. Nous remercions Thomas Soubiran (IE CNRS/CERAPS) pour l'extraction des données. Seules les branches de plus de 5 000 salariés (seuil du secret statistique de la Dares) et relevant du Ministère du Travail et de l'Emploi ont fait l'objet d'une fiche. Les informations des fiches statistiques sont issues des DADS (Déclaration annuelle des données sociales) des entreprises récupérées par l'INSEE.

Le fichier ainsi fusionné concerne 242 conventions collectives et 13,32 millions de salariés sur les 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective en 2012 (Dares, 2014). Parmi les salariés concernés, 8,44 millions sont inscrits sur un total de 12,78 millions d'inscrits pour l'ensemble des branches pour le cycle 2009-2012. Notre fichier couvre donc près de deux tiers du salariat.

Un premier biais est lié à la date des données : 2009-2012 pour les résultats électoraux, 2012 pour les données structurelles des branches. De plus, une telle analyse pose évidemment la question de l'inférence statistique. L'observation de corrélations collectives n'implique pas

rattachés plus de 660 000 salariés et pour laquelle le taux d'inscription est très élevé puisque cette branche ne rassemble qu'exclusivement de salariés des TPE (*cf. infra*, encadré 1.4 pour la définition des « branches »)

⁴⁸ *cf. infra* pour l'explication de ces taux supérieurs à 100 %

⁴⁹ Comme le souligne Nicolas Bué, « l'écart-type est très sensible à la moyenne ». Nos données évoluant beaucoup, « il est préférable d'utiliser un autre indicateur, le coefficient de variation. Ce dernier, qui résulte de la division de l'écart-type par la moyenne, permet des comparaisons » (Bué, 2003, p. 142)

l'existence de corrélations individuelles. Il s'agit donc bien plus ici de questionner l'influence du milieu dans lequel l'individu évolue (Boudon, 1963, p. 275). Enfin, si « plus on agrège les individus dans des collectifs importants, plus les corrélations sont importantes » (ibid., p. 276 ; Robinson, 1950), alors la taille variable des branches professionnelles constitue un biais dans l'analyse. Ces biais sont toutefois compensés par l'usage de modèles multivariés et par des résultats qui sont conformes à ceux obtenus au niveau des procès-verbaux (cf. encadré 1.2).

Nous avons ensuite mis en rapport ce taux d'inscription avec les caractéristiques du salariat des différentes branches professionnelles. Nous avons élaboré, pour cela, un modèle de régression linéaire avec, comme variable dépendante, le taux d'inscription⁵⁰. Les variables indépendantes sont, pour chaque branche, la part de salariés des TPE dans le salariat, la part de salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés, la part de salariés d'entreprises de 250 à 499 salariés, la part de salariés d'entreprises de 500 salariés ou plus, la part de salariés en CDD et à temps partiel, la part de salariés au voisinage du SMIC (rémunérés entre 1 et 1,05 SMIC) et rémunérés à un niveau supérieur ou égal à trois SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance), le taux de féminisation, le niveau du salaire moyen et, enfin, la part de salariés de 50 ans et plus et de 29 ans et moins⁵¹.

Le tableau 1.1 présente les résultats du modèle. La structure des emplois par taille d'entreprise est la variable la plus significativement prédictive du taux d'inscription. Le R2 relativement élevé montre que cet « effet taille » contribue grandement aux variations des taux d'inscription en fonction des branches. Ce résultat rejoint donc celui obtenu plus haut à partir des modèles de régression logistique.

⁵⁰ L'application du test de Shapiro et Wilk ne permet néanmoins pas d'assurer la normalité de la variable dépendante du modèle de régression

⁵¹ Étant donné le nombre élevé de valeurs manquantes s'agissant de la composition socioprofessionnelle des branches, cette variable n'a pu être prise en compte

Tableau 1.1. Résultats du modèle de régression linéaire relatif au taux d'inscription

Variable	coefficient
% de salariés des TPE	0,40**
% de salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés	-1,32**
% de salariés d'entreprises de 250 à 499 salariés	0,43.
% de salariés d'entreprises de 500 salariés et plus	0,33***
% de salariés de 29 ans et moins	-0,42.
% de salariés de 50 ans et plus	ns
% de salariées	ns
% de salariés à temps partiel	ns
% de salariés en CDD	ns
% de salariés rémunérés au voisinage du SMIC	0,83*
% de salariés rémunérés à un niveau supérieur ou égal à trois SMIC	ns
niveau du salaire moyen	ns
R2 ajusté	0,30
nombre de branches prises en compte	207

Source : données DGT, 2013, et Dares, 2012 ; cf. encadré 1.3 pour la méthodologie.

N. B. Les coefficients du modèle et le R2 sont arrondis à deux décimales.

Plus la part des salariés d'entreprises de 250 salariés et plus au sein des branches professionnelles est importante, plus le taux d'inscription est élevé. De la même manière, plus la part de salariés des TPE est importante, plus le taux d'inscription est élevé. Les salariés des TPE sont en effet bien plus systématiquement inscrits que les salariés des entreprises de 11 salariés et plus, notamment parce que l'organisation d'un scrutin dans l'entreprise et la présence d'une candidature syndicale à ce scrutin ne sont pas des conditions de l'inscription. À l'inverse, plus la part des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés est importante, plus le taux d'inscription est faible. Ce dernier résultat s'explique par une concentration, dans ces petites entreprises, des situations d'absences de scrutin et de carences syndicales.

Les résultats présentés dans le tableau 1.1 confirment donc que la « non-inscription » et l'exclusion du suffrage ne touchent pas aléatoirement les salariés. Plus le salariat des branches est issu de petites entreprises et jeune, moins ces branches seront couvertes par le dispositif de mesure, le niveau de rémunération ne jouant pas selon ce modèle. Le jeune âge peut ici traduire un recrutement récent ou un turn-over important, ce qui ne favorise pas la participation.

Notons enfin que, de manière surprenante, dans quinze branches, le nombre d'inscrits dépasse l'effectif enregistré par la Dares. C'est le cas dans la distribution directe (IDCC=2372), avec 33 713 inscrits pour 24 500 salariés. Cette situation s'explique ici par le taux de rotation élevé de la main-d'œuvre et sa concentration dans deux entreprises (Yon, 2012a, p. 110). Cette dernière facilite l'inscription des salariés sur les listes électorales, mais comme le nombre d'inscrits est arrêté à des moments différents dans chaque entreprise, il est supérieur à l'effectif en emploi à un instant T dans la branche. Ces situations, *a priori* illogiques, de branches où le nombre de salariés « inscrits » est plus important que le nombre de salariés réels nous invitent à dépasser une simple lecture en termes de volumes d'inscrits et à nous interroger sur le renouvellement constant du corps électoral au sein d'un cycle et entre les cycles.

B.2. Un corps électoral mouvant et en constante mutation

Au-delà de la distinction entre le volume d'inscrits et le volume des salariés théoriquement concernés par la mesure d'audience, les données désormais disponibles sur deux cycles nous permettent d'appréhender en partie l'ampleur du renouvellement du corps électoral entre ces deux cycles. Ce renouvellement est important mais variable selon les branches professionnelles. Dès lors, les évolutions du corps électoral apparaissent moins liées aux transformations du salariat qu'aux évolutions de sa couverture par le dispositif MARS.

La seule évolution du nombre d'inscrits ne présage en rien du taux de renouvellement du corps électoral. Michel Blanchard et ses collègues montrent ainsi que, dans un de leurs « bureaux tests » des élections prud'homales de 1992, le volume d'inscrits diminue de 9 % par rapport au scrutin précédent alors que, à l'étude de la liste électorale, c'est 64 % du corps électoral qui a changé (Blanchard *et al.*, 1996, p. 18). Aux élections aux comités d'entreprise, c'est près d'un tiers des CE (et non des électeurs) qui sont différents d'un cycle à l'autre alors même que l'effectif d'inscrits est stable entre deux cycles au début des années 2000 (Dufour, Hege, 2008, p. 11). Le passage de seuils fait disparaître et apparaître des établissements alors que le report d'élections peut faire disparaître artificiellement un établissement d'un cycle

électoral (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 13). On peut présupposer que ces phénomènes se retrouvent pour les scrutins en entreprise sur lesquels le dispositif MARS est basé.

Il est toutefois très difficile d'estimer le renouvellement du corps électoral, faute de listes électorales nationales. De même, il demeure impossible de quantifier le renouvellement du corps électoral au sein d'un cycle. À l'aide de la base MARS, nous pouvons néanmoins estimer le renouvellement des entreprises et établissements pris en compte dans le calcul de la représentativité.

Nous avons, à l'aide des numéros SIRET, comptabilisé les procès-verbaux qui concernent des établissements présents aux deux cycles de la mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale⁵². Selon nos données, 46,1 % des PV présents au second cycle électoral correspondent à des établissements présents aux deux cycles électoraux, soit 52,4 % des salariés. Pour le cycle précédent, ces PV d'établissements présents aux deux cycles pèsent pour 51,3 % des PV et pour 59,9 % du corps électoral. On peut donc estimer que la moitié environ des scrutins ne sont pas les mêmes d'un cycle à l'autre, au sens où ils ne se déroulent pas dans les mêmes établissements. La confrontation d'un salarié à un scrutin et sa couverture par le dispositif sont donc intermittentes.

Ce renouvellement connaît, à l'image des taux d'inscription, une ampleur variable au niveau des branches professionnelles. Nous avons ici choisi de resserrer notre étude sur trois branches professionnelles de plusieurs dizaines de milliers de salariés chacune, mais aux profils très différents. Il s'agit de la convention collective des industries du caoutchouc (IDCC=0045), de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC=1527) et de la convention collective des entreprises de la distribution directe (IDCC=2372). Pour ces trois branches, nous avons croisé les données électorales et les données économiques et sociales fournies par la Dares⁵³.

⁵² Cette méthode ne permet pas de tenir compte des changements de SIRET dont même le dispositif MARS ne tient pas compte. La CFTC note ainsi, dans sa contribution à la DGT, que des établissements ayant changé de SIRET peuvent être comptabilisés deux fois dans la mesure d'audience. De même, certains établissements peuvent conserver le même numéro SIRET alors même que leur périmètre est sensiblement modifié par une restructuration (Béroud, Guillas-Cavan, Vincent, 2018, p. 10).

⁵³ Sources : fiches statistiques de la Dares — 2014

La branche des industries du caoutchouc (53 300 salariés), dont l'activité essentielle consiste dans la production de pneumatiques, rassemble un salariat davantage composé d'ouvriers et de techniciens, plus âgé et masculin que la moyenne, moins confronté à la précarité et réparti au sein d'un nombre restreint d'entreprises industrielles de taille importante (570)⁵⁴. Le marché est fortement exposé à la concurrence internationale et à la menace des restructurations.

La branche de l'immobilier (141 200 salariés) rassemble quant à elle un salariat nettement plus féminisé que la moyenne, composé en majorité d'employées, de professions intermédiaires et de cadres, réparti dans un nombre très important d'entreprises (28 030). Si la concurrence s'organise plutôt à l'échelle des bassins résidentiels, elle n'en est pas moins vive entre agences immobilières, ce qui se traduit par un renouvellement continu de la démographie d'entreprise (Bernard, 2017). La grande spécificité de cette branche par rapport aux deux autres branches étudiées est, comme pour d'autres branches des services et du commerce, le poids important des salariés des TPE parmi les inscrits (autour de 70 %). Mais, du fait de la faible participation au scrutin TPE, ils représentent à peine 20 % des votants.

Enfin, la branche de la distribution directe (24 600 salariés en 2014), qui couvre principalement la distribution en boîtes aux lettres de journaux gratuits et d'imprimés publicitaires, rassemble un salariat essentiellement ouvrier et très précarisé, avec une forte proportion de travailleurs âgés et à temps partiel, réparti dans un très faible nombre d'entreprises (150). Ce marché de services non délocalisables fait se rencontrer un quasi-duopole et une population restreinte de donneurs d'ordre (principalement les enseignes de la grande distribution). La part des salariés des TPE dans le corps électoral est résiduelle (autour de 1 %). L'essentiel se joue en effet au sein des deux « poids lourds » du secteur, Mediapost et Adrexo, qui comprennent la quasi-totalité des inscrits sur les deux cycles électoraux (Yon, 2012b, p. 19).

La part des salariés concernés par des élections professionnelles et le poids dans l'ensemble des votants des entreprises ayant organisé un scrutin lors des deux cycles électoraux sont très différents dans les trois branches étudiées. Dans la distribution directe, cinq entreprises ont organisé un scrutin sur l'un des cycles électoraux et deux entreprises ont organisé des élections professionnelles sur les deux cycles électoraux. Ces deux entreprises

⁵⁴ La part de salariés des TPE est extrêmement faible : un peu plus de 2 % des effectifs de la branche.

réunissent entre 98,1 % (pour 2013) et 99,9 % (pour 2017) du corps électoral de la branche. La situation est proche dans le caoutchouc. 118 entreprises ont organisé un scrutin sur l'un des cycles et 60 entreprises en ont organisé sur les deux cycles. Ces 60 entreprises représentent entre 91,7 % (pour 2017) et 93,4 % (pour 2013) du corps électoral total. La situation est toute autre dans l'immobilier. 235 entreprises ont organisé un scrutin sur l'un des cycles mais seulement 65 entreprises en ont organisé sur les deux cycles. De plus, ces 65 entreprises ne représentent qu'entre 56,1 % (pour 2017) et 60,6 % (pour 2013) du corps électoral de la branche.

Cependant, le renouvellement des acteurs économiques du secteur n'autorise pas à présumer d'un renouvellement équivalent du corps électoral, car on peut supposer que les salariés de la branche passent couramment d'un employeur à l'autre, comme dans l'immobilier. De même, le turn-over peut être très important. Ainsi, les données recueillies dans les bilans sociaux des deux principales entreprises du secteur de la distribution directe à la fin des années 2000 indiquent que le turn-over annuel s'élevait à 54 % dans l'une et à 42,9 % dans l'autre (Yon, 2012a, p. 104).

Ce caractère extrêmement mouvant du corps électoral effectif implique que les évolutions qu'il connaît, d'un cycle à l'autre, peuvent être le résultat de deux logiques non contradictoires. Le corps électoral sur lequel se basent les élections peut tout d'abord se modifier d'un cycle à l'autre du fait de l'évolution du tissu économique. Mais il peut également connaître des évolutions en raison du dispositif de mesure lui-même. La comparaison, d'un cycle à l'autre, des données électorales d'une part et des données socioéconomiques fournies par la Dares d'autre part⁵⁵ valide ces deux hypothèses et montre à quel point la seconde, relative au dispositif lui-même, est centrale.

Nous avons ainsi observé les évolutions du volume des inscrits par collège, par taille d'établissement et par taille d'entreprise. Le tableau 1.2 présente la part des inscrits par type de collège. On observe que le nombre de salariés inscrits dans les collèges réservés aux cadres, dits « troisièmes collèges », augmente légèrement entre les deux cycles (+0,92 point) même si la part des salariés inscrits dans d'autres collèges où des cadres peuvent être présents

⁵⁵ Faute de données individuelles sur le corps électoral des élections professionnelles prises en compte dans le calcul de la représentativité, l'enquête REPONSE comptabilisant tous les scrutins, avec ou sans présence syndicale (cf. chapitre 4)

régresse. Cette évolution correspond à une évolution du salariat : entre 2011 et 2014, selon les fiches statistiques de la Dares, la part de cadres dans le secteur marchand et associatif est passée de 16,6 % à 17,5 %. Au-delà de cette légère évolution, c'est la stabilité qui domine.

Tableau 1.2. Répartition des inscrits selon la composition professionnelle des collèges électoraux

type de collègue	part du corps électoral (en %) (2009-2012)	part du corps électoral (en %) (2013-2016)
premiers collèges (ouvriers et employés)	51,23	50,01
deuxièmes collèges (techniciens, maîtrise et cadres)	23,16	22,36
troisièmes collèges (cadres)	13,35	14,27
autres collèges	3,25	5,23
collèges intercatégoriels	9,01	8,14
Total	100	100

Source : données DGT, 2013 et 2017

Il n'en est pas de même pour la répartition des salariés selon la taille de leur entreprise et de leur établissement comme le montrent les tableaux 1.3 et 1.4. On note en effet une diminution de la part des salariés appartenant à des établissements et à des entreprises de grande taille au sein du corps électoral. Ainsi, la part des salariés d'établissements de moins de 300 salariés progresse de 9,41 points entre les deux cycles alors que la part des salariés d'établissements de plus de 1000 salariés régresse de 10,66 points. De même, la part des salariés d'entreprises de moins de 500 salariés progresse de 12,77 points entre les deux cycles alors que la part des salariés d'entreprises de plus de 10 000 salariés régresse de 9,48 points.

Or, cette évolution, qu'on ne retrouve pas pour les seules élections CE (Haute, 2018a, p. 70), ne correspond pas à une évolution du tissu productif. En effet, selon les fiches statistiques de la Dares, la part de salariés d'entreprises de 500 salariés et plus a été stable entre 2011 (30,9 %) et 2014 (31 %) tout comme la part des salariés d'entreprises de 50 à 499 salariés (50 % en 2011 et 49,9 % en 2014).

Tableau 1.3. Répartition des inscrits selon la taille des établissements

taille de l'établissement	part du corps électoral (en %) (2009-2012)	part du corps électoral (en %) (2013-2016)
50 salariés ou moins	4,93	4,71
de 51 à 100 salariés	6,12	7,83
de 101 à 200 salariés	9,35	13,26
de 201 à 300 salariés	5,46	9,47
de 301 à 500 salariés	9,91	12,09
de 501 à 1000 salariés	15,78	14,84
plus de 1000 salariés	48,45	37,79
Total	100	100

Source : données DGT, 2013 et 2017

Tableau 1.4. Répartition des inscrits selon la taille des entreprises

taille de l'entreprise	part du corps électoral (en %) (2009-2012)	part du corps électoral (en %) (2013-2016)
50 salariés ou moins	3,22	3,97
de 51 à 100 salariés	4,10	5,53
de 101 à 200 salariés	6,17	9,26
de 201 à 500 salariés	8,31	15,81
de 501 à 1000 salariés	11,36	12,51
de 1001 à 5000 salariés	28,67	26,18
de 5001 à 10 000 salariés	9,19	7,23
plus de 10 000 salariés	28,99	19,51
Total	100	100

Source : données DGT, 2013 et 2017

Ces évolutions peuvent être analysées comme le signe d'une base plus exhaustive (cf. encadré 1.2), mais aussi d'une meilleure collecte des PV. Ainsi, le taux de conformité des PV est passé de 90,7 % en 2013 à 98,6 % en 2017. Or, il est probable que les PV non conformes se concentrent dans des établissements et dans des entreprises de petite taille, où les services du personnel, quand ils existent, ne sont pas en mesure de corriger les anomalies signalées par la DGT. Enfin ce mouvement peut également s'expliquer par des implantations syndicales qui s'adaptent progressivement à des transformations déjà anciennes du tissu productif. Ainsi, les organisations syndicales s'implantent de plus en plus dans de petites et moyennes entreprises. On observe donc que les évolutions du corps électoral effectif sont moins liées à des transformations structurelles du salariat et du tissu économique qu'à des facteurs propres au dispositif de quantification lui-même.

La couverture du salariat par le dispositif MARS est partielle. Plusieurs mécanismes d'exclusion du corps électoral peuvent être identifiés. Ils ne sont certes pas comparables, non seulement parce qu'ils recouvrent des réalités différentes (exclusion du vote, exclusion de la mesure...), mais aussi parce qu'ils ne concernent pas les mêmes scrutins. D'un côté, les effets des contraintes légales et de la mal-inscription, qui concerne particulièrement les salariés des TPE, sont difficiles à quantifier. D'un autre côté, le choix de baser le dispositif MARS sur les premiers tours des scrutins en entreprise implique que deux situations entraînent désormais l'exclusion des salariés, théoriquement concernés par le dispositif, du corps électoral effectif : l'absence de scrutin et la « carence » de candidature syndicale. Ces situations, propres aux scrutins en entreprise, concernent donc les salariés des entreprises de plus de 10 salariés. Parmi eux, ce sont les plus jeunes et les salariés des petites entreprises qui sont davantage confrontés à ces situations.

Cette couverture partielle est également corrélée à un renouvellement du corps électoral, ou plus exactement des entreprises et établissements pris en compte, extrêmement important, en particulier dans certaines branches professionnelles au tissu productif atomisé. Enfin, au-delà de son caractère mouvant, le corps électoral effectif connaît des évolutions qui sont tant le produit de transformations du salariat et du tissu productif que le résultat d'évolutions dans la mise en place du dispositif de quantification lui-même.

En 1968, Gérard Adam relevait que le champ réel de la représentativité syndicale se limitait au tiers des salariés français (Adam, 1968, p. 280). La situation s'est sensiblement améliorée depuis, mais un tiers du salariat potentiellement concerné par la mesure d'audience n'a pas « voix au chapitre », faute de scrutin, faute de candidature syndicale, en raison d'erreurs d'inscription ou du fait des contraintes légales. De plus, l'instabilité des implantations syndicales et des IRP dans certains secteurs produit une intermittence du vote et de la comptabilisation de celui-ci dans la mesure. Ce contexte associant exclusion et renouvellement constant du corps électoral apparaît particulièrement sensible dans certaines branches des services, du commerce ou du bâtiment. Par exemple, le taux d'inscription dans la branche des ouvriers du bâtiment des entreprises de plus de 10 salariés ne s'élève qu'à 12,43 %. C'est donc près de neuf dixièmes des 560 000 salariés de cette branche qui sont exclus du suffrage ou, du moins, de la mesure.

Cet examen statistique de l'écart entre le corps électoral effectif et le corps électoral potentiel, mis en rapport avec les observations des organisations syndicales, a d'abord pour

intérêt de contribuer à la connaissance du dispositif MARS et des données électorales qui en sont issues. Il permet également de guider notre analyse de ces données. En effet, les mécanismes d'exclusion du suffrage des salariés apparaissent variables selon le type de scrutin auquel on s'intéresse. D'un côté la carence de candidature syndicale ou l'absence d'IRP concernent exclusivement les scrutins en entreprise. D'un autre côté, la mal-inscription ou la non-inscription sur les listes électorales concernent bien plus le scrutin TPE. Cette dichotomie, dans les logiques d'exclusion du vote, nous conduit à nous interroger sur la possibilité d'analyser ensemble ces différents types de scrutins.

C. La nécessité d'une analyse séparée des scrutins en entreprise et du scrutin TPE

Comme nous l'avons déjà mentionné (*cf. supra*, A.2), le dispositif MARS agrège trois catégories de scrutins : les scrutins en entreprise, le scrutin dit « TPE » et le vote des salariés des exploitations agricoles pour les Chambres d'agriculture. L'hétérogénéité des données électorales agrégées dans la mesure d'audience passe toutefois relativement inaperçue à l'échelle interprofessionnelle, tant les voix recueillies hors des élections professionnelles en entreprise ont un poids marginal. Ainsi, bien que les salariés des TPE représentent 19 % du salariat (Chausse, 2018), leurs suffrages représentent moins de 10 % des suffrages exprimés dans la mesure d'audience. Le poids des salariés agricoles est encore plus infime puisqu'ils ne représentent que 2,5 % des inscrits et 1 % des suffrages exprimés. Cette hétérogénéité devient pourtant problématique lorsqu'on analyse les résultats agrégés du dispositif MARS à l'échelle des territoires et des branches professionnelles.

Le département a longtemps été le niveau d'analyse privilégié pour l'étude des résultats des élections professionnelles, dans la lignée d'une géographie électorale qui, en France, est « longtemps restée la seule explication du vote » (Mayer, Déloye, 2017, p. 13). Cependant, certains travaux, soulignant la spécificité des scrutins professionnels, ont également analysé les résultats électoraux au niveau de la branche professionnelle ou du secteur d'activité. La « branche », dont la définition varie en fonction des données disponibles (*cf. encadré 1.4*), est alors utilisée comme un cadre de projection des résultats. Mais elle est aussi appréhendée comme une institution productrice de droits et de contraintes, parfois identifiée comme telle

par les salariés, y compris parmi les plus précaires⁵⁶. Elle constitue dès lors un « environnement » au même titre que le territoire.

Encadré 1.4. Quelques éléments sur les branches professionnelles

Du point de vue du droit du travail, les « branches » sont des constructions de la négociation collective et non « des cadres préétablis (donnés par le marché, établis par la science ou constitués par l'administration), dans lesquels on ferait entrer des acteurs eux-mêmes préexistants » (Poisson, 2009, p. 35). Leurs contours résultent de compromis entre les acteurs que cette négociation engage. Dans le langage du dispositif MARS, une « branche » correspond plus précisément au périmètre socioéconomique relevant d'une convention collective, repérable par un identifiant de convention collective (IDCC). En 2012, la Dares comptabilisait 15,3 millions de salariés répartis dans 710 conventions collectives.

Dans les cas les plus simples, le périmètre d'une convention recouvre l'ensemble des salariés d'un secteur d'activité au plan national : c'est le cas par exemple de la branche des pompes funèbres (IDCC=0759) ou encore de l'industrie chimique (IDCC=0044). Mais il peut aussi être limité à un territoire plus restreint comme pour les stations-service de Guadeloupe (IDCC=1961). Il peut également être restreint à une seule catégorie de salariés comme pour les cadres des travaux publics (IDCC=3212). Le périmètre peut même combiner plusieurs critères comme pour les employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC=0394). Ces conventions ne recoupent toutefois que très partiellement des espaces catégoriels puisque, en 2012, seuls 41 % des conventions collectives (soit 27 % du salariat) ne s'appliquaient qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles et seulement 12 % n'en concernaient qu'une seule (Dares, 2014).

Loin de répondre à une logique prédéfinie, les périmètres de ces conventions sont le produit des aléas historiques de la négociation et de la configuration d'acteurs l'ayant instituée. Ils dépendent en premier lieu des stratégies de négociation des organisations patronales (Sellier, 1984). Pour ne donner qu'un exemple, le morcellement conventionnel dans l'aide à domicile correspond ainsi aux différentes catégories d'employeurs (particuliers, associations, entreprises) (Puissant, Gardin, Richez-Battesti, 2013, p. 5).

⁵⁶ Nous entendons ici « convention collective » et « branche » comme deux synonymes (cf. encadré 1.4 pour plus de précisions)

Le nombre de salariés concernés par une même branche est dès lors très variable. Une quinzaine de branches (3,1 % de l'ensemble des branches) regroupent, à elles seules, près de 40 % de l'ensemble des inscrits pour le cycle électoral 2013-2016, une situation inchangée par rapport au cycle précédent. Inversement, 60,7 % des branches (278) ont moins de 10 000 inscrits en 2017. Elles étaient plus nombreuses quatre ans plus tôt (382). La principale évolution est donc la disparition progressive des plus petites branches, conformément à un objectif de simplification du paysage conventionnel régulièrement réaffirmé par les pouvoirs publics, notamment depuis la réforme de 2008. Les profils des salariés affiliés à chaque convention collective sont aussi très divers, que ce soit en termes de catégories socioprofessionnelles, d'âge, de genre, de recours au temps partiel, de rémunération et, dans une moindre mesure, de recours aux Contrats à durée déterminée (CDD).

On pourrait, à première vue, penser que les données issues du dispositif MARS consolideraient ces analyses écologiques du vote, étant donné que les résultats sont disponibles à l'échelle la plus fine des communes (cf. encadré 1.2) et des conventions collectives, ce qui permet, dans ce dernier cas, un appariement avec les données économiques et sociales diffusées par la Dares (cf. encadré 1.3). Or, il n'en est rien. En effet, du fait des différences entre le scrutin TPE et les scrutins en entreprise, l'analyse des résultats du dispositif MARS agrégés au niveau des territoires et des branches professionnelles donne bien plus à voir le rapport variable entre les voix issues du scrutin TPE et les voix issues des scrutins en entreprise⁵⁷ que les variations des comportements électoraux des salariés. Ce constat remet en cause l'intérêt d'une analyse environnementale de l'ensemble des résultats issus du dispositif MARS au niveau des territoires et des branches. Au contraire, il plaide pour deux analyses dissociées : d'une part une analyse des scrutins en entreprise, en s'appuyant plutôt sur la base des procès-verbaux, et d'autre part une analyse des résultats du scrutin TPE au niveau des branches et des territoires, faute de données disponibles à des échelles plus fines ou au niveau individuel.

Au-delà des différences d'enjeux entre le scrutin TPE et les scrutins en entreprise (Andolfatto, 2014, p. 30) et des logiques différentes d'exclusion du vote ou, du moins, de la

⁵⁷ Les salariés des exploitations agricoles sont peu nombreux et, au niveau conventionnel, considérés par le dispositif MARS comme appartenant à une seule convention collective (fictive), d'où leur exclusion de l'analyse.

mesure (*cf. supra*, B.1), ce sont deux différences statistiques fondamentales qui empêchent la lecture des résultats de ces deux types de scrutins agrégés au sein d'une même mesure. Dans un premier temps, l'affectation des inscrits dans les territoires et, dans une moindre mesure, dans les branches professionnelles répond à des logiques différentes au scrutin TPE et aux scrutins en entreprise. Dès lors, l'analyse territoriale ou conventionnelle des résultats des scrutins en entreprise est très insatisfaisante, tant la localisation et la provenance des votes sont difficiles à établir (C.1). Dans un second temps, l'écart important de participation entre les deux types de scrutins explique, tant au niveau territorial que conventionnel, les oscillations des données électorales agrégées (C.2).

C.1. Une provenance des votes difficile à établir

Contrairement à ce que pourrait laisser penser la présence de variables de localisation dans les bases de données MARS (région, département et commune) ou de variables de rattachement conventionnel, l'environnement territorial et professionnel d'un salarié est très difficile à établir à partir de ces données, au moins pour les scrutins en entreprise.

Les scrutins en entreprise pris en compte sont, dans la majorité des cas (*cf. supra*, A.2), les scrutins organisés pour la désignation du comité d'entreprise. Or, on assiste, depuis plusieurs années, à un processus de concentration des périmètres couverts par les IRP, et en particulier par les CE, avec une montée en puissance d'instances centrales. Quatre dynamiques seraient à l'œuvre : « une montée en puissance des comités centraux d'entreprise au détriment des comités d'établissement », « la fusion des établissements et donc des comités d'établissement au niveau régional », « la fusion de l'ensemble des comités d'établissement au niveau du comité central en un comité d'entreprise » (Bérout, Guillas-Cavan, Vincent, 2018, p. 16) et un remplacement progressif des établissements géographiques par des « établissements métiers », ce qui induit la création de CE « fonctionnels », c'est-à-dire propres à un ou plusieurs métiers (ou à une ou des fonctions) et couvrant l'ensemble du territoire (Yon, 2011, p. 61).

Dès lors, pour une partie non négligeable des entreprises multi-établissements, les plus importantes en termes d'effectifs, les scrutins sont organisés à l'échelle d'établissements

régionaux, voire au niveau national. Les suffrages sont alors affectés, dans la base MARS, au département et à la commune du siège régional ou national de l'entreprise. Pour les scrutins auprès des salariés des TPE, l'ampleur du phénomène est moindre : la taille réduite des entreprises concernées implique une congruence plus forte, au moins au niveau départemental, entre siège de l'entreprise et lieu de travail effectif du salarié.

Les contributions des organisations syndicales déposées auprès de la DGT offrent, à ce titre, quelques exemples éloquentes. L'UNSA mentionne ainsi le cas de l'entreprise SFR : « dans cette entreprise, il existe des CE régionaux pour lesquels la DRH a saisi des résultats. Cependant, il n'est pas possible d'avoir une visibilité sur l'affectation régionale des résultats locaux : SFR dispose, par exemple, d'un CE à Nantes. Est-il rattaché aux résultats régionaux des Pays de la Loire ou à ceux de Bretagne ? »⁵⁸. La difficulté des affiliations territoriales peut aussi s'expliquer par les choix d'affectation conventionnelle des salariés. La contribution de « Réalités du dialogue social » évoque ainsi le cas d'une entreprise multi-établissements « qui a décidé d'appliquer à tous ses établissements la CC (convention collective) de la métallurgie de la région parisienne » et qui a vu ses résultats France entière agrégés dans ceux de la région parisienne⁵⁹. Certes, la DGT diffuse un fichier des établissements associés à chaque scrutin, mais le périmétrage des établissements peut être très large et, dans tous les cas, la ventilation des résultats selon les établissements associés à chaque scrutin n'est pas disponible.

Pour mettre en évidence ce problème de localisation effective des votes, dont l'intensité est très variable entre les scrutins en entreprise et le scrutin TPE, nous avons calculé, pour chaque département, le rapport entre le corps électoral pour chaque type de scrutin et la population totale du département âgée de 20 à 59 ans. Pour les scrutins en entreprise, si la population du département et le corps électoral apparaissent relativement corrélés (coefficient de corrélation de 0,80)⁶⁰, le rapport entre les deux varie de 6,63 % à 91,66 % (cf. carte 1.1). La forte dispersion (coefficient de variation de 0,64) ne s'explique que très marginalement par

⁵⁸ Contribution de l'UNSA à la DGT, 2013

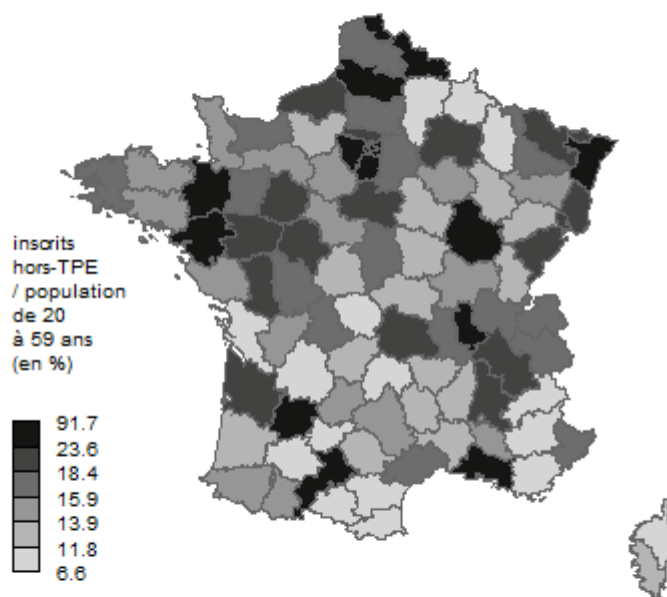
⁵⁹ Contribution de Réalités du dialogue social à la DGT, 2013

⁶⁰ Il s'agit de coefficients de corrélation linéaire de Pearson, dont la valeur absolue est comprise entre 0 et 1 et dont la valeur réelle est comprise entre -1 et 1. Une valeur absolue de 0 signifie l'absence de corrélation. Une valeur absolue de 1 signifie une corrélation parfaite. Le signe + indique que la relation est positive : les deux variables évoluent dans le même sens. Le signe - indique que les variables évoluent dans un sens opposé : la relation est alors négative.

des écarts entre population et population active dans le secteur marchand et associatif. Si un certain nombre de départements se caractérisent par un rapport très faible, inférieur à 10 % (Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Aude, Corse-du-Sud, Creuse, Gers, Meuse), plusieurs départements connaissent des rapports très élevés, comme la Seine–Saint-Denis (35,66 %), le Rhône (40,37 %), Paris (79,90 %) et les Hauts-de-Seine (91,66 %), ces départements étant marqués par la forte implantation de sièges nationaux d'entreprises multi-établissements⁶¹.

⁶¹ Deux exceptions sont toutefois à signaler : le Var, qui connaît un rapport inférieur à 10 %, et le Lot-et-Garonne, qui connaît un rapport de 44,44 %. C'est en effet à ce dernier département que sont rattachés les 46 845 inscrits d'ADECCO France Ouest.

Carte 1.1. Rapport entre le nombre d'inscrits par département (MARS, hors TPE, 2013-2016) et la population de ces départements ayant entre 20 et 59 ans (INSEE, 2009)



Source : données DGT, 2017, et INSEE, 2009

N. B. Toutes les cartes de ce travail de thèse sont réalisées avec R et notamment les packages « cartography » et « rgdal ».

Pour le scrutin auprès des salariés des TPE, la corrélation entre le nombre d'inscrits et la population du département est encore plus significative (coefficient de corrélation de 0,89). Surtout le rapport entre le nombre d'inscrits au scrutin TPE et la population totale d'un département ayant entre 20 et 59 ans est bien plus homogène avec un coefficient de variation de 0,19, soit plus de trois fois plus faible que pour les scrutins en entreprise (coefficient de variation de 0,64). Il ne varie que de 9,55 % à 26,90 % et, dans trois quarts des cas, il est compris entre 9,55 % et 13,98 %. Seule Paris est caractérisée par un taux supérieur à 20 % (26,90 %).

Ainsi, si cartographier les résultats du scrutin TPE peut s'avérer instructif, il apparaît illusoire de cartographier au niveau départemental, et *a fortiori* à un niveau plus fin, les résultats des scrutins en entreprise. L'absence d'une véritable localisation des votes, qui empêche, pour les scrutins en entreprise, tout appariement viable sur le plan territorial, n'est certes pas un problème nouveau. Au-delà de comparaisons difficiles du fait de salariés qui votent dans les grandes agglomérations, aux prud'homales ou dans leur entreprise, tout en résidant dans un autre département, une situation particulièrement marquée à Paris (Labbé, 1994a, p. 17), l'élément nouveau est cependant ici qu'un vote émis par un salarié sur son lieu de travail peut être comptabilisé dans un autre lieu.

Cette localisation impossible à établir pose d'autant plus souci quand ces votes sont utilisés dans le cadre de mesures territoriales. L'Union syndicale Solidaires estime ainsi que « la répartition géographique ne tient pas compte de la réalité des votes, puisque de très nombreux CE sont multi-départementaux ou nationaux, et que les voix sont centralisées au niveau des sièges des établissements »⁶². De même, la CGT constate « de réelles inexactitudes dues au rattachement des suffrages parfois sur des échelons régionaux, voire au-delà, en fonction du découpage des IRP ou de la concentration des PV des élections sur la ville siège »⁶³. Ces deux organisations contestent dès lors l'utilisation des données MARS pour l'attribution des sièges prud'homaux ou dans les CESER.

Au niveau des branches professionnelles, les principaux problèmes sont d'une part l'affectation des votes à une seule convention collective pour les scrutins en entreprise et la « qualité » des listes électorales pour le scrutin TPE.

En effet, sur un procès-verbal d'élection en entreprise, seul un numéro « IDCC » (Identifiant de convention collective, cf. encadré 1.4) peut figurer. Il s'agit de celui de la convention collective majoritaire dans l'entreprise, même pour des collègues différents dépendants de conventions collectives différentes. La CFE-CGC et Solidaires se sont opposés à ce principe qui « induit des imputations de résultats au niveau des branches imprécis, voire faussés »⁶⁴.

⁶² Contribution de Solidaires à la DGT, 20 décembre 2017

⁶³ Contribution de la CGT à la DGT, 26 février 2018

⁶⁴ Contribution de Solidaires à la DGT, 15 novembre 2013

Pour le scrutin TPE, de nombreuses organisations ont relevé des inexactitudes dans l'affiliation conventionnelle des salariés. Le SNJ fournit, dans sa contribution à la DGT, un exemple relativement documenté : sur la moitié des électeurs rattachés à la convention collective des journalistes pour le scrutin TPE de 2012 que le SNJ a identifié, 40 % sont des salariés de la communication ou du spectacle, des commerciaux, des employés ou des chefs d'entreprise et 5 % des électeurs sont des pigistes, déjà salariés et électeurs au sein d'entreprises plus importantes⁶⁵. Dès lors, l'analyse des données au niveau des conventions collectives apparaît problématique même si la ventilation par secteur d'activité apparaît toujours possible.

Ainsi, la localisation erronée d'un nombre non négligeable, mais difficile à établir, de suffrages empêche toute analyse des résultats des scrutins en entreprise à l'échelle territoriale. En parallèle, l'affectation conventionnelle des suffrages apparaît parfois inexacte, même si c'est dans une proportion moindre.

⁶⁵ Contribution du SNJ à la DGT, 15 novembre 2013

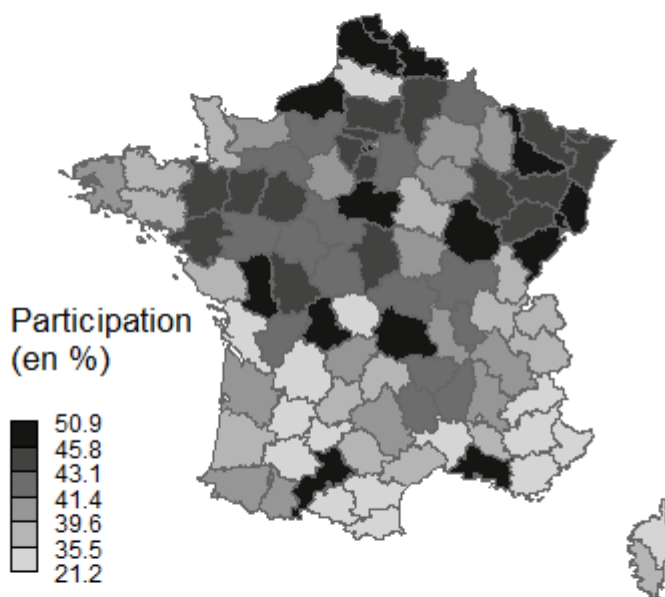
C.2. Un écart de participation qui biaise l'agrégation des résultats

La seconde différence statistique fondamentale entre les scrutins en entreprise et le scrutin TPE, qui limite la lecture combinée des résultats de ces deux scrutins, ne relève qu'indirectement du dispositif de quantification, contrairement à la question de l'affectation des votes. En effet, il s'agit du différentiel de participation entre les deux types de scrutins : alors que la participation aux scrutins en entreprise atteint près de 63 %, en moyenne, sur les deux cycles, elle s'élève, lors des deux scrutins organisés auprès des salariés des TPE, à 10,4 % en 2012 et à 7,3 % en 2017. Ce différentiel a des effets extrêmement importants sur le plan territorial et conventionnel. C'est ainsi la part du corps électoral concerné par chaque type de scrutin qui explique, bien plus que d'autres facteurs structurels, les distorsions observées au niveau territorial ou conventionnel.

Sur le plan territorial, la part, au sein du corps électoral, des salariés concernés par le scrutin TPE est très hétérogène : elle varie de 13,8 % à 67,1 %. La moitié des départements sont marqués par une part des salariés des TPE dans le corps électoral global variant entre 35,1 % et 48,7 %. Seuls le Lot-et-Garonne, la Côte d'Or, le Nord, le Rhône, le Bas-Rhin, Paris, les Yvelines, la Somme, l'Essonne, le Val-d'Oise et les Hauts-de-Seine ont une part des salariés des TPE dans le corps électoral inférieure à 30 %. Étant donnée la faible participation au scrutin TPE, il n'est pas surprenant que ces départements soient parmi les plus participationnistes, tous scrutins confondus, par rapport à des départements où la part des salariés des TPE dépasse les 60 % comme la Corse-du-Sud, les Hautes-Alpes ou la Creuse (cf. carte 1.2).

Dès lors, la géographie de la participation agrégée enregistrée par le dispositif MARS, en masquant le caractère agrégé de la mesure, nous renseigne bien plus sur la part variable des corps électoraux « TPE » et « hors TPE » dans chaque département que sur les ressorts de la mobilisation effective des salariés.

Carte 1.2. Participation aux élections professionnelles par département (tous scrutins confondus, 2013-2016)

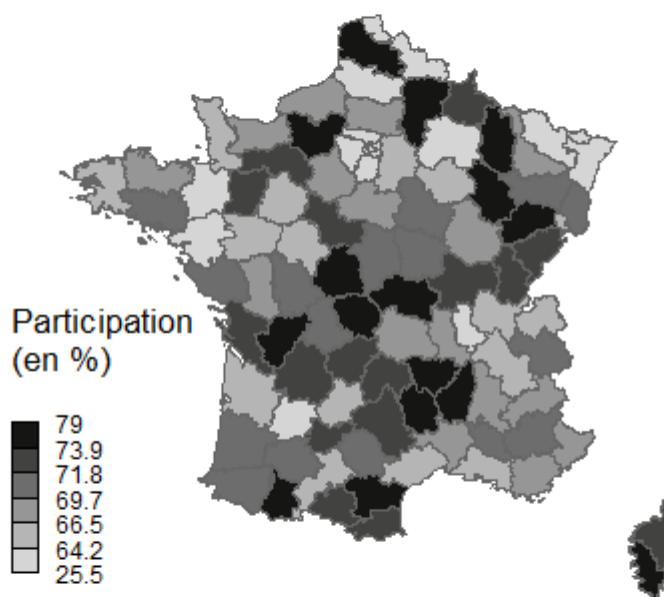


Source : données DGT, 2017

La carte s'avère d'ailleurs très différente si on ne prend en compte que les scrutins en entreprise (cf. carte 1.3). La participation est alors plus faible dans les départements marqués par la présence d'une métropole : elle n'atteint pas les 60 % à Paris, en Seine-Saint-Denis, dans les Hauts-de-Seine, en Essonne, dans le Rhône, dans le Bas-Rhin et dans la Somme. Les zones de forte participation sont, à l'inverse, des départements plus ruraux : la participation dépasse les 75 % en Charente, dans l'Aisne, dans la Creuse, en Haute-Corse, en Haute-Loire, en Lozère ou encore en Haute-Marne. Certes des exceptions existent comme dans le Lot-et-Garonne où la participation est très faible (25,52 %) du fait du rattachement à ce département du résultat de l'élection au sein d'ADECCO France Ouest (46 845 inscrits et 3,74 % de

participation). Nos résultats rejoignent toutefois ceux avancés dans les années 1980 et 1990 : les « régions rurales » sont « plus participationnistes aux élections prud'homales et aux élections sociales » (Andolfatto, 1992, p. 159), des communes plus petites favorisant des interconnaissances et donc la mobilisation des électeurs (Blanchard *et al.*, 1996, p. 45). Dans notre cas, ce résultat pourrait s'expliquer par l'influence de la taille des établissements sur le niveau de participation (cf. chapitre 2, B.1).

Carte 1.3. Participation aux élections professionnelles en entreprise par département (scrutins CE/DP/DUP, 2013-2016)



Source : données DGT, 2017

Une géographie combinée de la participation à l'ensemble des scrutins professionnels occulte ainsi des géographies propres à chaque type de scrutin et qui dépendent par ailleurs bien plus de facteurs structurels.

La différence de participation aux scrutins en entreprise et au scrutin TPE n'invalide pas seulement la lecture combinée au niveau territorial des résultats des différents scrutins. Elle invalide également la lecture combinée des résultats au niveau conventionnel, alors même que cette échelle d'analyse a de nombreux avantages.

Plus que le territoire, la branche semble être, au niveau agrégé, un formidable poste d'observation pour saisir des liens statistiques entre les résultats électoraux et des variables économiques et sociales. Avec l'instauration d'une mesure d'audience au niveau conventionnel, consécutive à la réforme de 2008 et qui vient conforter un mouvement antérieur d'institutionnalisation des branches professionnelles (Tallard 2004), les données électorales peuvent désormais, pour un nombre important de branches, être mises en relation avec les données socioéconomiques publiées par la Dares (*cf. supra*, encadré 1.3).

La diversité des contextes restitués par les branches professionnelles constitue l'intérêt, mais aussi la limite d'une analyse à ce niveau, car cette analyse est invalidée si elle se limite aux résultats agrégés des différents scrutins professionnels.

En effet, l'équilibre, au sein de chaque branche, entre les salariés concernés par le scrutin TPE et par les scrutins en entreprise est très variable. La proportion de salariés des TPE parmi les inscrits couverts par la mesure d'audience varie ainsi de 100 %, notamment pour la branche du « particulier employeur », qui est la première branche en termes d'effectifs avec plus de 660 000 inscrits, ou pour certaines branches du bâtiment et du commerce, à moins de 1 %, notamment dans les assurances, la banque ou la sidérurgie. Le poids global des salariés des TPE dans le corps électoral des branches étudiées est de 40,6 % tandis que le poids médian selon les branches est de 22,25 %. Le coefficient de variation est très important (0,95), ce qui reflète la grande diversité des situations. Or, cet équilibre variable est le facteur explicatif principal des variations de la participation au sein des branches et est statistiquement lié aux résultats de certaines organisations.

À partir des données MARS et Dares appariées au niveau des branches (*cf. supra*, encadré 1.3), nous avons réalisé un modèle de régression linéaire avec, comme variable

dépendante, le taux de participation et, comme variables indépendantes, la part de salariés des TPE, la part de salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés, la part de salariés d'entreprises de 250 à 499 salariés, la part de salariés d'entreprises de plus de 500 salariés, la part de salariés en CDD et à temps partiel, la part de salariés rémunérés au voisinage du SMIC (rémunérés entre 1 et 1,05 SMIC), la part de salariés rémunérés à un niveau supérieur ou égal à trois SMIC, le taux de féminisation, le niveau du salaire moyen et, enfin, la part de salariés de 50 ans et plus et de 29 ans et moins⁶⁶.

Les résultats du modèle, dont le R2 est particulièrement élevé, sont présentés dans le tableau 1.5. Ils font apparaître une influence significative sur le taux de participation de la structure des emplois selon la taille des entreprises, toutes autres variables égales par ailleurs⁶⁷. Le premier coefficient du tableau 1.5 montre ainsi que plus la part des salariés des TPE dans une branche est importante, plus la participation globale est faible. Ce chiffre s'explique par la différence de scrutin entre salariés des TPE et salariés des autres entreprises.

Si la participation moins importante dans les plus grandes entreprises est confirmée par des données plus fines (cf. chapitre 2, B.1), ce n'est pas le cas pour la participation dans les petites entreprises (de 11 à 19 salariés) : le coefficient ici présenté est contradictoire avec nos résultats présentés en aval (cf. chapitre 2, B.1). Cette contradiction apparente s'explique par le fait qu'est prise en compte ici la structure par taille d'entreprise du salariat et non la structure par taille d'entreprise du corps électoral effectif. Or, la probabilité que des élections se tiennent au sein de ces petites entreprises et que celles-ci soient investies par des candidatures syndicales sont, comme nous l'avons rappelé à partir des données de l'enquête REPONSE (cf. *supra* B.1), très faibles. Dans les branches, ces petites entreprises, dont l'effectif est supérieur à 10 salariés, sont quasiment exclues de la vie électorale, renvoyant celle-ci à l'équilibre entre salariés des TPE et de plus grandes entreprises, davantage pourvues en IRP, et en particulier en IRP syndiqués.

⁶⁶ L'application du test de Shapiro et Wilk ne permet néanmoins pas d'assurer la normalité de la variable dépendante du modèle de régression.

⁶⁷ Les autres résultats seront commentés dans le chapitre suivant (cf. chapitre 2, B.2)

Tableau 1.5. Résultats du modèle de régression linéaire relatif au taux de participation

Variable	coefficient
% de salariés de TPE	-0,73***
% de salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés	-1,16***
% de salariés d'entreprises de 250 à 499 salariés	ns
% de salariés d'entreprises de 500 salariés et plus	-0,08.
% de salariés en CDD	ns
% de salariés à temps partiel	-0,29***
niveau du salaire moyen	ns
% de salariés rémunérés au voisinage du SMIC	ns
% de salariés rémunérés à un niveau supérieur ou égal à trois SMIC	-0,49*
% de salariées	ns
% de salariés de 29 ans et moins	ns
% de salariés de 50 ans et plus	0,50**
R2 ajusté	0,80
nombre de branches prises en compte)	207

Source : données DGT, 2013, et Dares, 2012

Cette influence de la structure des emplois par taille d'entreprise, et en particulier l'influence de l'équilibre entre les salariés des TPE et les autres salariés, ne se limite pas à la participation électorale. On la retrouve, quoique de manière plus ténue, en reproduisant le modèle de régression linéaire proposé ci-dessus pour le résultat des sept organisations syndicales nationales interprofessionnelles à vocation représentative (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires) (cf. tableau 1.6). Bien que les R2 soient bien plus faibles, on remarque que les outsiders non représentatifs que sont l'UNSA et Solidaires semblent « bénéficier » du scrutin TPE au sein des branches professionnelles. Pour ces organisations, moins implantées lors des scrutins en entreprise (cf. chapitre 2, A.1) et surtout présentes dans de grandes entreprises (cf. chapitre 2, A.2), le scrutin TPE leur est plus favorable puisqu'obtenir des voix ne présuppose pas de présenter des candidats dans chaque entreprise. À l'inverse, la CFDT semble « désavantagée » par ce scrutin pour lequel, si elle est arrivée en seconde position en 2012 et 2017, un écart de près de 10 points la sépare toujours de la CGT alors qu'elle est parvenue à dépasser celle-ci dans les scrutins en entreprise dès 2013. L'implantation de la CFDT, plus importante que celle de ses concurrents, dans les petites entreprises de plus de 10 salariés semble, en creux, confirmée au niveau agrégé.

Tableau 1.6. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs aux résultats des sept organisations syndicales

variable	CGT	CFDT	FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	Solidaires
% de salariés de TPE	ns	-0,24***	ns	ns	ns	0,11***	0,05.
% de salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés	ns	0,63**	ns	ns	ns	ns	ns
% de salariés d'entreprises de 250 à 499 salariés	ns	ns	-0,23*	ns	ns	ns	ns
% de salariés d'entreprises de 500 salariés et plus	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0,06**
% de salariés à temps partiel	-0,16*	ns	ns	ns	ns	0,06*	ns
% de salariés en CDD	ns	-0,21*	0,17*	-0,13**	ns	ns	0,09*
% de salariés au voisinage du SMIC	ns	ns	ns	ns	0,40**	ns	ns
% de salariés rémunérés à un niveau égal ou supérieur à trois SMIC	-0,51**	ns	ns	0,45***	ns	ns	ns
niveau du salaire moyen	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
% de salariés de 29 ans et moins	ns	ns	ns	0,17*	ns	-0,15**	ns
% de salariés de 50 ans et plus	0,38*	ns	ns	0,13.	ns	-0,24***	ns
% de salariées	-0,13**	0,14***	-0,07*	ns	0,10**	ns	ns
R2	0,37	0,16	0,12	0,64	0,15	0,14	0,06

Source : données DGT, 2013, et Dares, 2012

Ces résultats, sans invalider totalement la branche comme poste d'observation des liens entre résultats électoraux et caractéristiques socioéconomiques du salariat, nous invitent pourtant à une analyse dissociée du scrutin TPE et des scrutins en entreprise. Pour le scrutin

TPE, l'analyse au niveau territorial et conventionnel apparaît pertinente, d'autant que ce sont les seules données disponibles. Pour les scrutins en entreprise, une analyse à ces niveaux serait bien plus fragile, d'abord du fait de taux d'inscription des salariés très variables selon les branches professionnelles (*cf. supra*, B.1), mais aussi du fait d'une impossibilité de contextualiser une partie non négligeable des votes des salariés.

En s'intéressant au dispositif MARS, ce premier chapitre permet, d'une part, d'améliorer la connaissance de ce dispositif de quantification et, d'autre part, de mettre en évidence les précautions nécessaires à un usage scientifique des données qui en sont issues.

S'agissant de la connaissance du dispositif lui-même, nous avons tout d'abord rassemblé et mis en lien un certain nombre d'analyses relatives à ses objectifs, à sa construction politique ainsi qu'à la production et aux contenus des données qui en découlent. Bien que reposant essentiellement sur une revue de littérature, ce premier travail n'en est pas moins primordial puisqu'il permet de mieux comprendre les biais inhérents au dispositif de quantification et en particulier la couverture très partielle du salariat par le dispositif. Nous avons ensuite tenté de mettre en relief et de quantifier cette couverture partielle. En mobilisant les contributions des organisations syndicales, nous avons ainsi mis en évidence le phénomène encore difficilement quantifiable de la mal-inscription. De même, en mobilisant les données des bases MARS, nous avons estimé le nombre de scrutins sans candidature syndicale et le profil des entreprises et des salariés concernés par une telle situation de « carence syndicale », un profil qui se rapproche de celui des salariés non confrontés à un scrutin. En mettant au jour le caractère mouvant du corps électoral, nous avons également souligné que la pratique du vote professionnel et la comptabilisation de celui-ci dans la « mesure » sont bien souvent intermittentes. Enfin, en comparant les scrutins en entreprise et le scrutin TPE, nous avons fait état de logiques propres au dispositif MARS d'affectation des votes au niveau territorial et conventionnel pour les scrutins en entreprise.

Ce travail permet dès lors de mettre également en évidence quelques précautions nécessaires dans le cadre d'un usage scientifique des données issues du dispositif MARS. De ce point de vue, compte tenu de la couverture partielle du salariat par le dispositif, il apparaît important de ne pas confondre ce qui se joue dans le corps électoral et dans le salariat. Ensuite, étant donné le caractère très mouvant du corps électoral, la comparaison des données entre les deux cycles semble fragilisée. Enfin, du fait des différences entre les types de

scrutins agrégés dans la mesure, il est nécessaire de mener une analyse dissociée d'une part du scrutin TPE et d'autre part des scrutins en entreprise. En effet, les processus d'exclusion du dispositif ne sont pas les mêmes selon le type de scrutin étudié (mal et non-inscription pour les scrutins TPE, absence de scrutin ou carence syndicale pour les scrutins en entreprise). De plus, en raison de problèmes d'affectation territoriale et conventionnelle des votes, les échelles d'analyse pertinentes ne sont pas les mêmes. Alors qu'analyser les résultats des scrutins en entreprise au niveau territorial ou, dans une moindre mesure, au niveau conventionnel apparaît délicat, ce sont à ces deux seules échelles que les données sont disponibles pour les scrutins TPE. Cette nécessaire dissociation entre les deux types de scrutins guide l'organisation des deux chapitres suivants. Le second chapitre de ce travail met ainsi en évidence, à l'aide d'outils multi-variés, des liens statistiques importants entre les résultats des scrutins en entreprise et les caractéristiques des établissements et des collègues dans lesquels ils se déroulent. Le troisième chapitre s'intéresse aux résultats des scrutins organisés auprès des salariés des TPE. En croisant une analyse des données agrégées au niveau territorial et conventionnel et des matériaux plus qualitatifs, ce chapitre révèle le rôle central des conditions d'emploi et de travail des salariés, mais aussi des dispositifs de mobilisation électorale déployés par les organisations syndicales pour comprendre les comportements électoraux des salariés.

Chapitre II. Diversité et structure des résultats des élections professionnelles en entreprise

Comme nous l'avons montré dans le précédent chapitre, il existe une dichotomie entre les scrutins en entreprise et le scrutin TPE, ce qui implique d'analyser les résultats de ces deux types de scrutins de manière séparée (cf. chapitre 1, C). Ce constat vient toutefois masquer la grande hétérogénéité des scrutins en entreprise. Si le vote des salariés des TPE est organisé au niveau national et interprofessionnel, les scrutins en entreprise sont très nombreux. Ainsi, pour le cycle 2013-2016, 65 607 procès-verbaux de scrutins ont été pris en compte pour le calcul de la représentativité syndicale. Or, chaque scrutin, propre à un collègue électoral au sein d'un établissement et d'une entreprise donnés, connaît une configuration et des résultats électoraux qui lui sont propres. En d'autres termes, les élections professionnelles en entreprise ne constituent pas des « scrutins généraux », à la manière du scrutin TPE ou, avant 2008, des élections prud'homales. Certes les scrutins TPE ou prud'homaux se déclinent par territoire, par catégorie ou par secteur d'activité (cf. chapitre 3, encadré 3.1), mais la diversité qui en résulte est sans commune mesure avec celle observée en entreprise où le postulat de scrutins qui se déroulent dans les mêmes conditions et avec les mêmes protagonistes est « inadapté voire trompeur » (Labbé, 1994b, p. 64).

Dès lors, jusqu'aux travaux de Dominique Labbé, la science politique a considéré que les élections en entreprise ne pouvaient faire l'objet que de monographies, quitte à les comparer ensuite (Perrot, Commaille, 1966). Ainsi François Goguel souligne en 1953 que « dans une étude consacrée à la France entière, il n'est évidemment pas possible de tenir compte de la multiplicité des scrutins pour les comités d'entreprise, pas plus qu'il ne le serait d'analyser les élections municipales dans une étude des scrutins politiques sur le plan national » (Goguel, 1953, p. 246). Lorsque François Goguel écrit ces lignes, la statistique multivariée n'a pas encore été importée en science politique et en sociologie. Par la suite, les scrutins municipaux ont d'ailleurs fait l'objet d'analyses au niveau national, notamment en économie du vote où des travaux s'appuient sur des modélisations multivariées (Jérôme, Jérôme-Speziari, 2002 ; Nadeau *et al.*, 2018). L'analyse des scrutins professionnels n'a toutefois pas connu les évolutions méthodologiques de la sociologie électorale (cf. introduction, A.2). Ainsi, si un ensemble de travaux se sont penchés sur les résultats des

élections aux comités d'entreprise (Aujard, Volkoff, 1986 ; Labbé, 1992 ; Labbé, 1993 ; Labbé, 1994a ; Labbé, 1994b ; Jacod, Ben Dhaou, 2008 ; Haute, 2018a), ils ont surtout eu pour objectif, à l'aide de statistiques descriptives, d'étudier les données électorales comme des indicateurs d'audiences syndicales. Ces travaux, qui ont progressivement intégré les spécificités du monde du travail, ont toutefois le mérite d'avancer plusieurs hypothèses, soulignant notamment que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le type de collègue constituent des variables structurantes des implantations et des audiences syndicales.

Notre démarche est de mettre au jour la diversité de la participation et des résultats électoraux en entreprise et de comprendre les variables qui les structurent, deux étapes essentielles pour mieux appréhender les « environnements » dans lesquels les salariés sont amenés à voter. En d'autres termes, ce chapitre a pour ambition de restituer la pluralité de ce qu'est un scrutin en entreprise et de mettre en évidence ce qui structure cette pluralité pour ensuite envisager la diversité des rapports au vote au niveau individuel. Pour ce faire, nous nous inscrivons dans la continuité des travaux précédents, au sens où on peut poser l'hypothèse que certaines caractéristiques des entreprises, établissements ou collèges électoraux dans lesquels se déroulent les scrutins expliquent en partie la participation et les résultats enregistrés lors desdits scrutins. Plus précisément se pose la question de l'existence ou non d'un « effet taille », d'un « effet secteur » ou d'un « effet catégoriel » en termes de présence syndicale, de résultats électoraux ou de participation. Il ne faudrait pour autant pas négliger d'autres variables comme celles relatives au système électoral et à l'offre électorale ou encore des éléments plus conjoncturels.

Pour tester ces différentes hypothèses, nous proposons d'analyser les résultats des élections en entreprise à l'échelle disponible la plus fine, à savoir au niveau de l'établissement et du collègue, en réalisant un double traitement multivarié des données MARS (cf. encadré 2.1). Cette descente au niveau d'agrégation disponible le plus fin permet de diminuer le risque « d'erreur écologique ». De plus, le volume de données disponible permet l'utilisation d'outils statistiques multivariés complexes. Enfin, les données nous permettent de différencier « l'implantation » et le « résultat » de chaque organisation syndicale, ce qui est très utile étant donnée la grande diversité de l'offre électorale. En effet, comme le rappellent Jean-Pierre Aujard et Serge Volkoff, « le score d'un syndicat, à une élection donnée, dépend non seulement du pourcentage de salariés qui ont choisi de voter pour lui », mais aussi « du

nombre de ceux qui en ont eu la possibilité » et « des audiences et implantations des autres listes » (Aujard, Volkoff, 1986, p. 47).

Encadré 2.1. Méthodologie des analyses factorielles et régressions utilisées

Nous exploitons dans ce chapitre les bases de procès-verbaux présentés dans le premier chapitre pour les deux cycles électoraux (cf. chapitre 1, encadré 1.2). Pour le cycle 2009-2012, notre base, légèrement tronquée, comprend 58 714 procès-verbaux couvrant un total de 7 064 045 salariés inscrits. Pour le cycle 2013-2016, la base, cette fois complète, car provenant directement de la DGT, comprend 65 607 procès-verbaux couvrant un total de 8 425 366 salariés inscrits. Toutefois, après exclusion des procès-verbaux pour lesquels des informations sont manquantes, l'analyse porte, pour le cycle 2009-2012 et pour le cycle 2013-2016, sur respectivement 56 790 et 61 035 procès-verbaux. L'usage des données pour les deux cycles électoraux n'a pas pour objectif d'observer des évolutions entre les deux cycles, d'autant que le corps électoral est extrêmement mouvant (cf. chapitre 1, B.2), mais de tester nos hypothèses sur deux jeux de données distincts. Chaque procès-verbal correspond à un scrutin organisé dans un établissement ou une entreprise (en cas de périmétrage multi-établissements des IRP) et dans un collège électoral en son sein (sauf en cas de collège unique)⁶⁸. Notre analyse s'appuie principalement sur deux analyses de correspondances multiples (ACM) et sur deux modèles de régressions linéaires.

S'agissant des résultats syndicaux, nous avons réalisé, pour chaque cycle, une analyse de correspondances multiples avec, en variables structurantes, les résultats des différentes organisations syndicales interprofessionnelles (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires). Afin de tenir compte de la nécessaire dissociation entre l'implantation et le score d'un syndicat⁶⁹, les résultats ont été regroupés ainsi : pour chaque organisation, quatre modalités sont possibles, à savoir « absente » (aucun candidat), « présente, mais non représentative » (moins de 10 % des suffrages exprimés), « représentative, mais pas majoritaire » (10 % à moins de 50 %), « majoritaire » (50 % ou plus). Trois variables illustratives ont été ajoutées : la taille de l'établissement (en sept classes), la composition

⁶⁸ Nous parlons « d'établissement » au sens de l'INSEE, c'est-à-dire d'une unité de production individualisée géographiquement, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement peut donc appartenir à une entreprise pluri-établissements ou constituer lui-même une entreprise mono-établissement.

⁶⁹ Les résultats d'une ACP apparaissent trop dépendants des absences et présences syndicales.

professionnelle du corps électoral (« ouvriers et/ou employés », « cadres, techniciens et/ou agents de maîtrise », « intercatégoriels ») et le secteur d'activité (« industries », « services », « commerce », « bâtiment », « banques », « sanitaire et social », « parapublic », « transports », « autres »). Ces divers regroupements et le faible nombre de variables illustratives choisies visent à rendre les deux ACM plus lisibles. Les trois premiers axes, pour le cycle 2009-2012 et pour le cycle 2013-2016, expliquent respectivement 24,80 % et 24,03 % de la variance. Les résultats des deux analyses sont présentés dans les graphiques 2.1 à 2.4⁷⁰.

Des modèles de régression logistique et linéaire ont été réalisés pour choisir les variables illustratives les plus pertinentes et pour affiner nos conclusions. Leurs résultats ne sont toutefois pas présentés ici⁷¹. La taille de l'établissement, qui s'avère être une variable plus pertinente que la taille de l'entreprise (tout en y étant fortement corrélée), est liée à un certain nombre de variables, dès lors exclues de l'analyse. C'est notamment le cas du type d'IRP élue. En effet, ce sont des « seuils sociaux » qui conditionnent le type d'instance représentative du personnel élue lors du scrutin pris en compte dans le dispositif MARS. Des délégués du personnel peuvent être désignés dans des établissements de 11 salariés ou plus et des comités d'entreprise dans des établissements de 50 salariés ou plus⁷². Les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant la représentation du personnel et instituant le CSE (comité social et économique) ont toutefois modifié ces seuils en fusionnant les différentes IRP. Dans le dispositif MARS, les scrutins DP ne sont pris en compte que faute de scrutin CE ou DUP couvrant leur périmètre. Ces scrutins DP concernent donc essentiellement des entreprises ou établissements au-dessous du seuil légal pour désigner un CE ou une DUP. Ainsi 68,9 % des scrutins pris en compte concernant des établissements de 50 salariés ou moins sont des scrutins DP, cette part devenant bien plus marginale au-delà de ce seuil. Le type d'IRP élue a dès lors été écarté de notre analyse de correspondances multiples. Les résultats de nos modèles de régression montrent d'ailleurs que cette variable n'a un rôle que marginal.

Le type d'IRP élue conditionne également l'éventuelle division en collèges électoraux lors des scrutins. En effet, les troisièmes collèges, réservés aux cadres et ingénieurs, ne

⁷⁰ Nous tenons à remercier Cécile Rodrigues (IE CNRS/CERAPS) pour la mise en forme et en couleur des graphiques à l'aide du package « explor » de R

⁷¹ Les variables indépendantes sont les mêmes que pour la participation (*cf. infra*).

⁷² Depuis 1993, des délégations uniques du personnel, dont les membres font fonction de DP et de membres du CE, peuvent être élues dans les établissements de moins de 200 salariés (et même de moins de 300 salariés depuis 2015).

peuvent être mis en place que lors d'élections au comité d'entreprise. De plus, les collèges intercatégoriels ou uniques sont particulièrement répandus dans les petits établissements. Une forte corrélation entre la taille d'un établissement, le type d'IRP et le type de collègue nous a dès lors poussé à privilégier un autre indicateur pour mettre en évidence les liens entre les résultats électoraux et la composition professionnelle du corps électoral. La base MARS mentionne, par une chaîne de caractères, la composition de chaque collège électoral. Si nous ne disposons pas de la part relative de chacune des catégories professionnelles au sein d'un collège, la base indique la présence ou l'absence en son sein d'ouvriers, d'employés, de techniciens, d'agents de maîtrise, d'ingénieurs ou de cadres. Cette nomenclature, qui se rapproche de celle des catégories socioprofessionnelles, est utilisée faute de mieux. Si la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP ou PCS) a été jugée insatisfaisante ou obsolète par un certain nombre de travaux, elle demeure un outil précieux en l'absence d'autres variables disponibles (Pierru, Spire, 2008, p. 464 ; Amossé, 2012, p. 227). Ainsi, si on ne peut pas nier la nécessité d'intégrer d'autres variables, le fait de privilégier, comme variable explicative, la présence, au sein du corps électoral, des différentes catégories socioprofessionnelles permet de mener une analyse plus fine qu'à partir du type de collègue.

Enfin, contrairement à la taille des établissements ou à la composition professionnelle du corps électoral, aucune nomenclature sectorielle précise n'a été utilisée sur le temps long et sur plusieurs types de scrutins professionnels. Les résultats des élections prud'homales s'analysaient, jusqu'à leur disparition, par « sections » (industrie, agriculture, commerce, activités diverses et encadrement) alors que les élections CE ont été le plus souvent analysées au niveau des « secteurs d'activité » ou de « grandes branches » professionnelles, sans que la méthode de ventilation au sein de ces secteurs ne soit explicitée. Nous avons fait le choix de ventiler les scrutins selon les regroupements de branches dits CRIS (Conventions regroupées pour l'information statistique). Un scrutin est donc assigné à un secteur selon l'identifiant de la convention collective de rattachement de la majorité des salariés électeurs, identifiant saisi sur le procès-verbal et agrégé par nos soins. Cette méthode permet une catégorisation au niveau des scrutins et non au niveau des établissements ou des entreprises⁷³. Cette méthode a également l'avantage d'aboutir à une ventilation des résultats à une échelle relativement fine, notamment par rapport aux cinq sections prud'homales. Mais la nomenclature utilisée évolue

⁷³ Ce qui aurait été possible en appariant les bases MARS et SIREN

constamment, du fait des reconfigurations des champs conventionnels. De plus, la qualité de la saisie des identifiants de conventions collectives dans les bases MARS reste aléatoire.

S'agissant de la participation, un modèle de régression linéaire a été réalisé pour chaque cycle avec, comme variable dépendante, le taux de participation enregistré dans chaque scrutin. Les variables indépendantes sont la taille de l'établissement, la taille de l'entreprise, le type de collège (premier, second ou troisième collège), la présence dans le collège des différentes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), le secteur d'activité (nomenclature des Conventions regroupées pour l'information statistique), la présence de l'établissement aux deux cycles électoraux, le caractère partiel ou non du scrutin, le type d'IRP élue (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégation unique du personnel), le nombre de sièges à pourvoir, la présence ou non d'une liste intersyndicale et le nombre d'organisations syndicales candidates. Les résultats des modèles sont présentés en annexe (cf. annexe 2.1). Le R2 ajusté est de 0,14 pour le premier cycle et de 0,21 pour le second cycle. Le faible nombre de variables disponibles nous force à la parcimonie et ne nous permet pas d'améliorer la qualité du modèle en cherchant un équilibre plus satisfaisant.

La principale limite de notre analyse est liée aux données utilisées. D'une part, celles-ci sont issues du dispositif MARS. Or, ce dispositif induit un certain nombre de biais présentés dans le chapitre précédent. D'autre part, elles sont limitées au sens où le nombre de variables présentes dans les fichiers est faible⁷⁴. De plus, l'appariement avec d'autres sources de données apparaît très difficile⁷⁵. Ainsi les conditions d'emploi et de travail des salariés sont impossibles à appréhender à partir des seules données MARS. De même, si ces données permettent de restituer la diversité des résultats électoraux en entreprise, ceux-ci ne peuvent être mis en relation avec les conditions matérielles, très variables, de déroulement du vote (cf. *infra*, encadré 2.2).

Parallèlement, le risque est grand de reproduire une lecture globalisante des résultats. Alors que notre analyse s'appuie sur les « sigles » syndicaux, de nombreux travaux montrent

⁷⁴ Par exemple, à l'inverse d'autres travaux s'appuyant sur des bases similaires, nous ne disposons pas d'information sur la composition genrée du corps électoral (Op den Kamp, Van Gyes, 2009, p. 6).

⁷⁵ L'appariement avec les DADS est, par exemple, impossible au niveau des collèges (Mourlot, Pignoni, 2018, p. 7).

d'une part que les différences entre organisations syndicales, en entreprise, sont parfois bien moindres que ne le laisseraient penser les positionnements de celles-ci au niveau confédéral (Bérout, 2015, pp. 327-328) et, d'autre part, que les « étiquettes » syndicales peuvent faire l'objet d'un usage assez éloigné de ceux attendus.

Dans un premier temps, nous proposons de mettre au jour les variables structurantes des résultats syndicaux en entreprise (A). Les organisations syndicales apparaissent inégalement implantées en entreprise et la majorité des scrutins sont dès lors non concurrentiels ou faiblement concurrentiels (A.1). Dans ce cadre, la taille de l'établissement est une variable structurante en matière de présence syndicale puisque, plus un établissement est de taille importante, plus les organisations syndicales y sont présentes et en concurrence pour l'obtention des suffrages des salariés (A.2). La composition professionnelle du corps électoral et le secteur d'activité ne doivent toutefois pas être négligés, des organisations syndicales ayant des résultats significativement plus importants auprès de certaines catégories de salariés ou dans certains secteurs d'activité (A.3).

Dans un second temps, nous mettons en évidence les ressorts de la participation, variable, aux élections professionnelles en entreprise (B). Celle-ci apparaît fortement liée à la taille de l'entreprise (B.1) et, dans une moindre mesure, à la composition professionnelle du corps électoral et au secteur d'activité (B.2). Alors que la configuration électorale du scrutin joue un rôle moindre que les variables structurelles évoquées ci-dessus (B.3), l'inclusion de variables plus conjoncturelles par l'intermédiaire de l'appariement des données MARS avec d'autres données apparaît instructive, révélant dans notre cas une relation entre la participation électorale et la conflictualité sociale en entreprise (B.4).

A. Structures des implantations et des résultats syndicaux en entreprise

Comme nous l'avons souligné au début de ce chapitre, les nombreux scrutins en entreprise sont marqués par une offre électorale et des résultats très variables. Ainsi, les différentes organisations syndicales ne sont que très partiellement et inégalement présentes en entreprise, ce qui implique une concurrence électorale généralement faible (A.1). Il apparaît dès lors pertinent de distinguer l'implantation d'une organisation syndicale et son résultat obtenu lorsqu'elle est présente. À ce titre, la taille de l'établissement apparaît comme le principal facteur de la présence des différentes organisations syndicales en entreprise : plus un établissement est grand, plus les organisations y sont présentes et en concurrence ; plus il est petit, plus une seule organisation, faute de concurrent, récolte la majorité, voire la totalité, des suffrages (A.2). Si la taille de l'établissement semble avoir un effet relativement univoque, d'autres variables apparaissent distinctives des différentes organisations syndicales, en particulier le secteur d'activité et la composition professionnelle du corps électoral (A.3).

A.1. Des implantations syndicales inégalement réparties en entreprise

Non seulement les scrutins en entreprise sont très nombreux, mais ils sont aussi très divers. Nous avons déjà mentionné, au cours du premier chapitre, la diversité des contextes dans lesquels ces scrutins se déroulent (taille de l'établissement et de l'entreprise, secteurs d'activité ou collège électoral) (cf. chapitre 1, B.2 ; Haute, 2018a, p. 64). De la même manière, les résultats syndicaux en entreprise sont très hétérogènes : les différentes organisations syndicales sont implantées de manière très inégale au sein des entreprises, ce qui explique en grande partie leurs résultats nationaux interprofessionnels. Dès lors, le degré de concurrence électorale apparaît souvent très faible, près d'un quart des salariés n'ayant pas le choix entre plusieurs listes syndicales.

Si tous les suffrages des salariés sont agrégés dans le dispositif MARS, chaque salarié n'est pas face à la même « offre électorale » : il n'a pas tous les bulletins en main, contrairement à ce qui se passe pour la majorité des scrutins politiques. Au scrutin TPE, le

vote a un caractère national, même si certains syndicats non confédérés ne se présentent que dans quelques branches ou territoires (cf. chapitre 3, encadré 3.1). Les configurations sont bien plus variées en entreprise, où les différentes organisations syndicales ne présentent pas des listes dans toutes les entreprises, dans tous les établissements et dans tous les collèges. Le pluralisme syndical, important au scrutin TPE (cf. chapitre 3, encadré 3.1), est bien moindre au niveau des branches professionnelles (Haute, Yon, 2018, pp. 117-118) et encore plus réduit au sein des entreprises et établissements. La concurrence se joue à distance, les votes se déroulant dans des collèges distincts, souvent sur une base catégorielle (cf. *infra*, A.3), et l'enjeu étant souvent l'implantation au sein des collèges ou la répartition du nombre de sièges par collège.

Ainsi le tableau 2.1 montre que les organisations syndicales françaises sont inégalement implantées au sein des entreprises. Ce tableau présente, pour les scrutins en entreprise, le résultat interprofessionnel et le taux de couverture du corps électoral effectif pour chaque organisation syndicale, c'est-à-dire la part du salariat qui peut effectivement voter pour celle-ci.

Tableau 2.1. Résultat interprofessionnel et part du corps électoral couvert par les différentes organisations syndicales pour les scrutins en entreprise (en %)

organisation	résultat (2013)	corps électoral couvert (2013)	résultat (2017)	corps électoral couvert (2017)
CFDT	26,8	71	27,1	70,9
CGT	26,4	68,8	24,7	65,8
FO	16,1	57,2	15,8	53,2
CFE-CGC	10	31,2	11,1	28,2
CFTC	9,7	43,6	9,6	39,6
UNSA	4	20,3	4,9	22,9
Solidaires	3,4	17,4	3,5	18,1

Source : données DGT, 2013 et 2017

Lecture : Pour le cycle 2013-2016, l'Union Syndicale Solidaires a obtenu 3,5 % des suffrages exprimés pour les seuls scrutins en entreprise, mais seuls 18,1 % des inscrits à ces scrutins ont effectivement pu voter pour des candidats de Solidaires.

Ces taux de couverture apparaissent relativement prédictifs des résultats électoraux au niveau interprofessionnel. Les implantations d'une organisation et son audience au niveau interprofessionnel sont intimement liées : plus une organisation présente de candidats dans des scrutins, plus son audience augmente. Pour ne donner qu'un exemple, le résultat plus

important au niveau interprofessionnel de la CFDT par rapport à la CGT lors des scrutins en entreprise s'expliquerait moins par un mouvement d'opinion du salariat, plus favorable qu'auparavant à un syndicalisme « réformiste », que par une implantation cégétiste plus importante dans les entreprises que celle de la CGT, d'autant que cette implantation cégétiste décroît nettement moins que celle de la CGT.

Les comparaisons entre le taux de couverture et les résultats électoraux suggèrent pourtant que d'autres facteurs interviennent. Ainsi, la CFE-CGC a un résultat global supérieur à celui de la CFTC, alors même que cette dernière apparaît mieux implantée. Ce paradoxe s'explique par le fait que la CFE-CGC n'a vocation à se présenter que dans les collèges auxquels appartiennent des cadres, techniciens et agents de maîtrise. Or, son résultat est ici présenté sur une base intercatégorielle. De même, la corrélation entre les évolutions des implantations et des audiences est loin d'être mécanique. Par exemple, alors que Solidaires et l'UNSA se développent toutes les deux, seule l'UNSA enregistre une progression. Inversement, alors que la CFTC améliore très légèrement son score, son taux de présence chute de près de quatre points.

Lire les résultats électoraux en termes d'implantations syndicales est donc nécessaire, mais insuffisant. L'implantation syndicale et l'audience syndicale ne doivent pas être confondues : la première n'étant qu'un facteur parmi d'autres de la seconde. Il convient plutôt d'analyser séparément les « deux composantes du score global d'une confédération aux élections professionnelles, à savoir : 1) le nombre d'électeurs dont elle peut briguer les suffrages, et 2) le pourcentage d'entre eux qui votent effectivement pour ses candidats » (Aujard, Volkoff, 1986, p. 52).

Les implantations inégales des différentes organisations syndicales révèlent que le dispositif MARS agrège des milliers de scrutins plus ou moins concurrentiels. Les salariés ne sont jamais face à la même offre électorale : ils ne sont ni face aux mêmes organisations ni face au même nombre d'organisations. Le « choix » électoral est souvent très limité, voire n'en est pas un.

Le tableau 2.2 présente la répartition des scrutins en entreprise pris en compte dans le dispositif MARS selon le nombre d'organisations syndicales confédérées participant au

scrutin, que celles-ci se coordonnent en liste intersyndicale ou non. Ce nombre est augmenté de 1 quand au moins une liste syndicale autonome est présente. Il ne s'agit donc pas du nombre de listes, que les données ne nous permettent pas d'apprécier et qui peut être plus important (si plusieurs listes autonomes sont présentes) ou moins important (si des listes intersyndicales sont présentes). Mais ce nombre d'organisations peut être utilisé comme une approximation du degré de concurrence.

Les données présentées dans le tableau 2.2 montrent que le poids des scrutins monopolistiques est non négligeable. Ces derniers représentent plus de la moitié des scrutins et concernent près d'un quart des salariés. Cela n'est en rien nouveau : en 1994, Dominique Labbé ne comptabilisait que 24 % d'élections CE concurrentielles, celles-ci concernant 53 % des électeurs (Labbé, 1994a, p. 19 ; Labbé, 1994b, p. 71). Le taux de scrutins non concurrentiels dans le dispositif MARS est même plus faible que le taux enregistré au début des années 1990 par Dominique Labbé, ce qui s'explique par le fait que les élections sans candidature syndicale ne sont pas prises en compte alors que, dans les données de Dominique Labbé, trois quarts des scrutins non concurrentiels concernaient des candidatures non syndicales. Selon les données MARS, près de 45 % des salariés sont au mieux confrontés à un choix syndical binaire. Ces situations monopolistiques ou duopolistiques caractérisent plus de 80 % des scrutins.

Si l'important pluralisme syndical est souvent présenté comme une singularité du système français de relations professionnelles, il apparaît que, malgré ce pluralisme théoriquement important, les salariés ne sont confrontés qu'à un choix électoral limité. On retrouve alors en France le constat d'élections « sans lutte, sans concurrence » observé dans d'autres systèmes nationaux de relations professionnelles où le pluralisme syndical est plus faible, comme en Belgique par exemple (Blaise, 2017a, p. 15).

Tableau 2.2. Répartition des scrutins et des inscrits selon le nombre d'organisations candidates

nombre d'organisations candidates	nombre de scrutins (2009-2012)	part des scrutins (en %) (2009-2012)	part du corps électoral (e %) (2009-2012)	nombre de scrutins (2013-2016)	part des scrutins (en %) (2013-2016)	part du corps électoral (en %) (2013-2016)
Une	31 155	54,6	23,6	33 580	55,3	24,1
deux	14 354	25,1	19,9	15 870	26,1	21,4
trois	6 232	10,9	16,2	6 867	11	17,2
quatre	3 031	5,3	13,5	2 901	4,6	13,4
cinq	1 327	2,3	13,6	1 258	2	11,3
six ou plus	691	1,2	12,9	559	0,9	12,6
total	56 790	100	100	61 035	100	100

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Les données sont arrondies à une décimale.

Lecture : Pour le cycle 2013-2016, il n'y a eu qu'une seule liste syndicale dans 55,3 % des scrutins (33 580 scrutins) pris en compte, ceux-ci réunissant 24,1 % des salariés inscrits lors des scrutins en entreprise de ce cycle.

A.2. La taille de l'établissement, principal déterminant de la présence et de la concurrence syndicale

Le tableau 2.2 montre une distorsion entre la part des scrutins non concurrentiels et la part du corps électoral concerné par ceux-ci : la majorité des scrutins sont non concurrentiels, mais cette majorité ne recouvre qu'à peine un quart du salariat inscrit. La taille de l'établissement étant un facteur central de la présence d'IRP, *a fortiori* syndiquées (cf. chapitre 1, B.1), on peut avancer l'hypothèse que celle-ci serait aussi le principal facteur de l'implantation des différentes organisations syndicales en entreprise. Les résultats de nos ACM confirment cette hypothèse : les organisations syndicales ont tendance à être mieux implantées dans les établissements les plus grands tout en obtenant de meilleurs résultats, faute de concurrent, dans les petits établissements.

La taille de l'établissement apparaît comme fortement associée au premier axe de nos deux ACM, qui sont d'ailleurs très semblables. Ce premier axe explique, pour le cycle 2009-2012 et pour le cycle 2013-2016, respectivement 12,33 % et 11,55 % de la variance. Les implantations et résultats des organisations syndicales, qui sont les variables structurantes de l'ACM, contribuent au premier axe de manière assez équilibrée. Le tableau 2.3 présente les

R2 issus des tests de Fisher : on voit non seulement que les variables relatives à l'implantation et à l'audience des différents syndicats sont relativement associées au premier axe, mais que c'est aussi le cas de la taille de l'établissement.

Tableau 2.3. Associations des variables au premier axe de l'ACM (R2 issus des tests de Fisher)

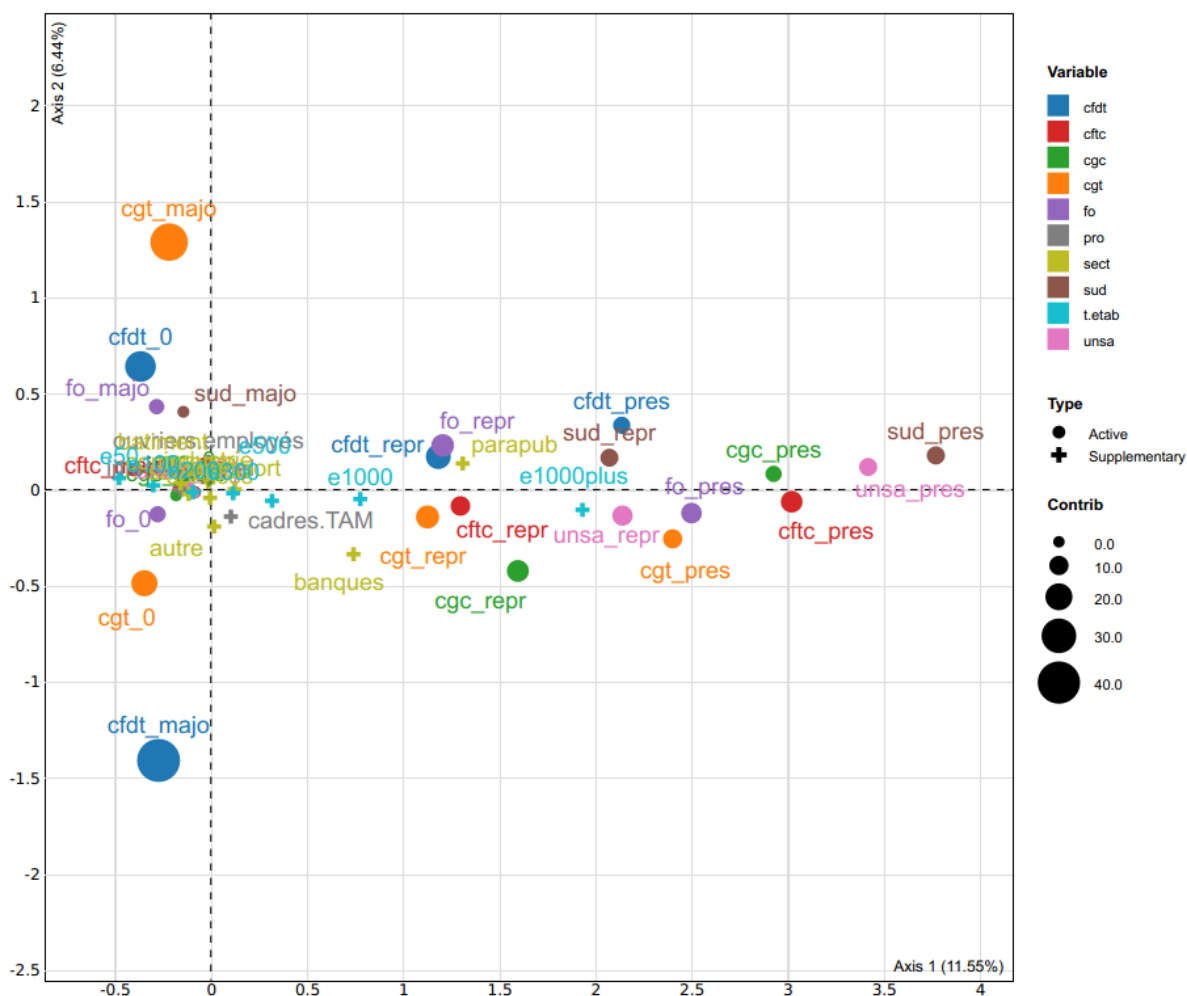
variable	2009-2012	2013-2016
CGT	0,43	0,43
CFDT	0,46	0,44
FO	0,47	0,43
CFE-CGC	0,31	0,27
CFTC	0,43	0,36
UNSA	0,25	0,27
Solidaires	0,25	0,22
taille de l'établissement	0,25	0,33
secteur d'activité	0,08	0,07
composition professionnelle du corps électoral	0,01	0,01

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Sur la méthode de calcul, cf. la documentation du package « FactoMineR » et plus particulièrement la documentation de la fonction « dimdesc ».

Si on observe la répartition des modalités des différentes variables sur ce premier axe (cf. graphiques 2.1 et 2.2), une opposition entre deux pôles apparaît. D'un côté, on trouve les scrutins où les différentes organisations syndicales sont absentes (« 0 » sur les graphiques) ou, *a contrario*, majoritaires (« majo » sur les graphiques). Ces scrutins se déroulent dans des établissements de moins de 50 salariés (« e50 » sur les graphiques) ou de 51 à 100 salariés (« e100 » sur les graphiques). De l'autre côté, on trouve les scrutins où les organisations syndicales sont représentatives (« repr » sur les graphiques) ou simplement présentes, mais non représentatives (« pres » sur les graphiques). Ces scrutins se déroulent plutôt dans des établissements de plus de 1000 salariés (« e1000plus » sur les graphiques).

Graphique 2.2. Résultats de l'ACM pour le cycle 2013-2016 (axes 1 et 2)



Source : données DGT, 2017

Les graphiques nous donnent toutefois un peu plus d'informations que la seule opposition entre des scrutins peu concurrentiels, qui ont lieu dans de petits établissements et où la seule organisation présente récolte la totalité des suffrages exprimés, et des scrutins bien plus concurrentiels, où la plupart des organisations sont présentes mais ont des résultats plus faibles. En effet, des hiérarchies syndicales apparaissent⁷⁶. Ainsi, les résultats des confédérations les plus représentatives (CFDT, CGT et FO) sont relativement moins étalés sur ce premier axe que ceux des organisations les moins représentatives (CFTC, UNSA ou Solidaires). Cela démontre que ces dernières ont des implantations bien plus dépendantes de la taille des établissements, étant donné leur moindre développement dans les PME.

⁷⁶ cf. plus d'éléments chiffrés à l'échelle des seuls scrutins CE (Haute, 2018a, pp. 66-69)

Le différentiel d'implantation est donc variable d'une organisation à l'autre. Si on compare les établissements de moins de 50 salariés d'un côté aux établissements de plus de 1000 salariés de l'autre, l'implantation dans les seconds est deux fois plus fréquente que dans les premiers pour la CGT ou la CFDT alors qu'elle l'est six fois plus pour l'Union Syndicale Solidaires ou pour l'UNSA. Avant la loi du 20 août 2008, le fait d'être représentatif au niveau interprofessionnel a facilité les implantations syndicales puisque les organisations représentatives, pour créer une section syndicale, n'avaient qu'à désigner un délégué syndical (DS) parmi les salariés. Or, cette représentativité ne concernait que les cinq confédérations historiques (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC). Les « outsiders », tels l'UNSA ou Solidaires, devaient conquérir leur représentativité, souvent au prix de procédures judiciaires. Leurs implantations originelles se situent par ailleurs majoritairement dans la fonction publique et dans les entreprises publiques, où ils sont toujours bien mieux implantés que dans les entreprises privées. Autrement dit, au moment de la réforme de 2008, les organisations syndicales candidates à la représentativité n'étaient pas également dotées en implantations. De plus, les années 1990 et 2000 ont été marquées par un développement intense dans les PME de la CGT, de FO et surtout de la CFDT (Wolff, 2008, p. 96), développement qui est le fruit de stratégies proactives, des négociations obligatoires sur le temps de travail ou encore de processus de restructuration comme, par exemple, le regroupement d'entreprises mono-établissements au sein de groupes ou la centralisation des IRP au sein d'entreprises multi-établissements.

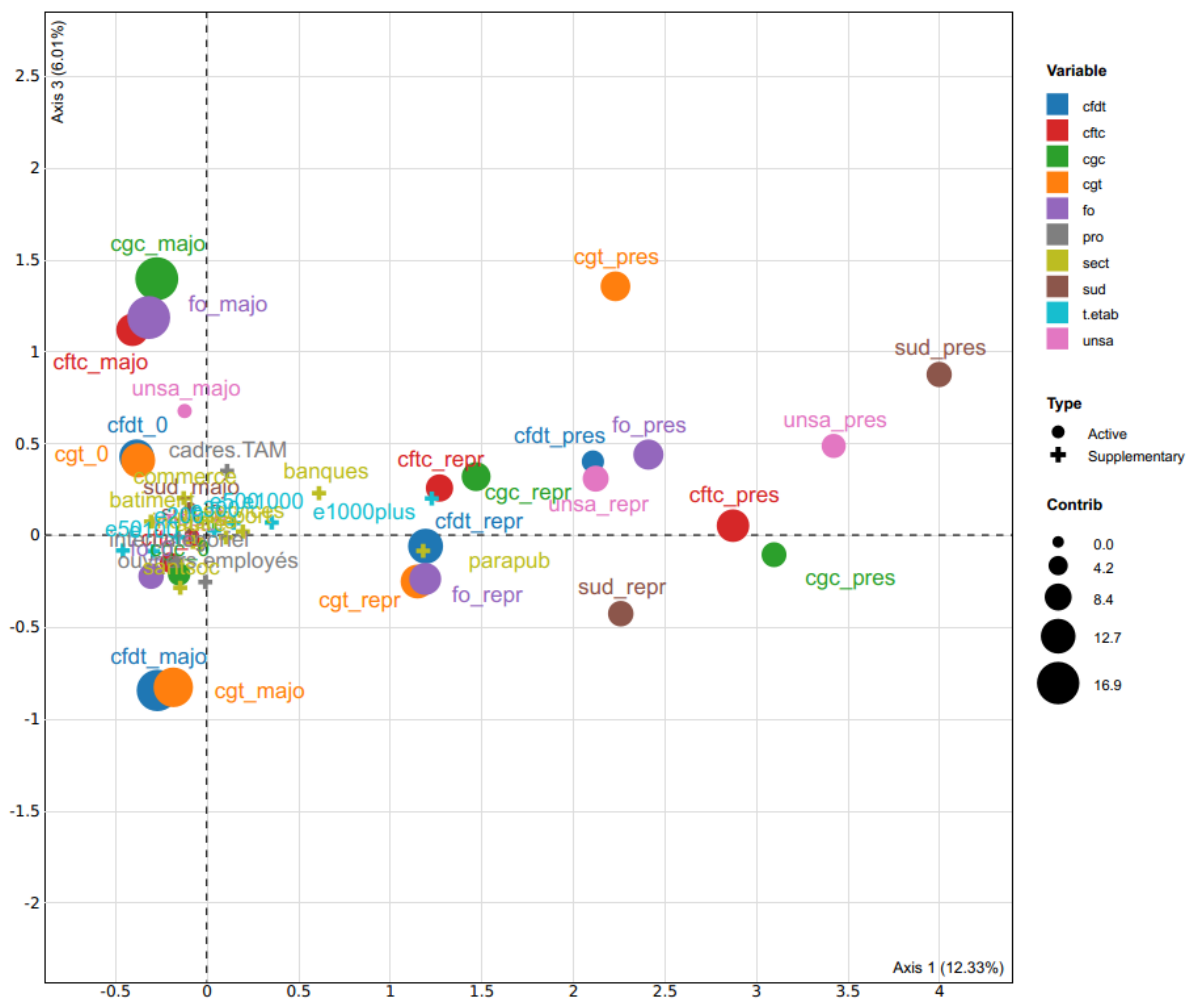
Notons toutefois que la taille est loin d'être la seule variable illustrative à se projeter sur les axes de nos ACM : alors que certains secteurs d'activité apparaissent associés aux trois premiers axes, la composition professionnelle du corps électoral apparaît relativement associée au second et au troisième axe, indiquant que ces variables participent également à la différenciation entre organisations syndicales en matière d'implantation et surtout d'audience.

A.3. Des audiences syndicales variables selon le secteur d'activité et la composition du corps électoral

À l'image des travaux relatifs aux élections CE, nos deux ACM montrent que, bien que centrale, la taille n'est pas le seul facteur des résultats syndicaux en entreprise. La composition professionnelle du corps électoral et le secteur d'activité apparaissent également comme des variables structurantes.

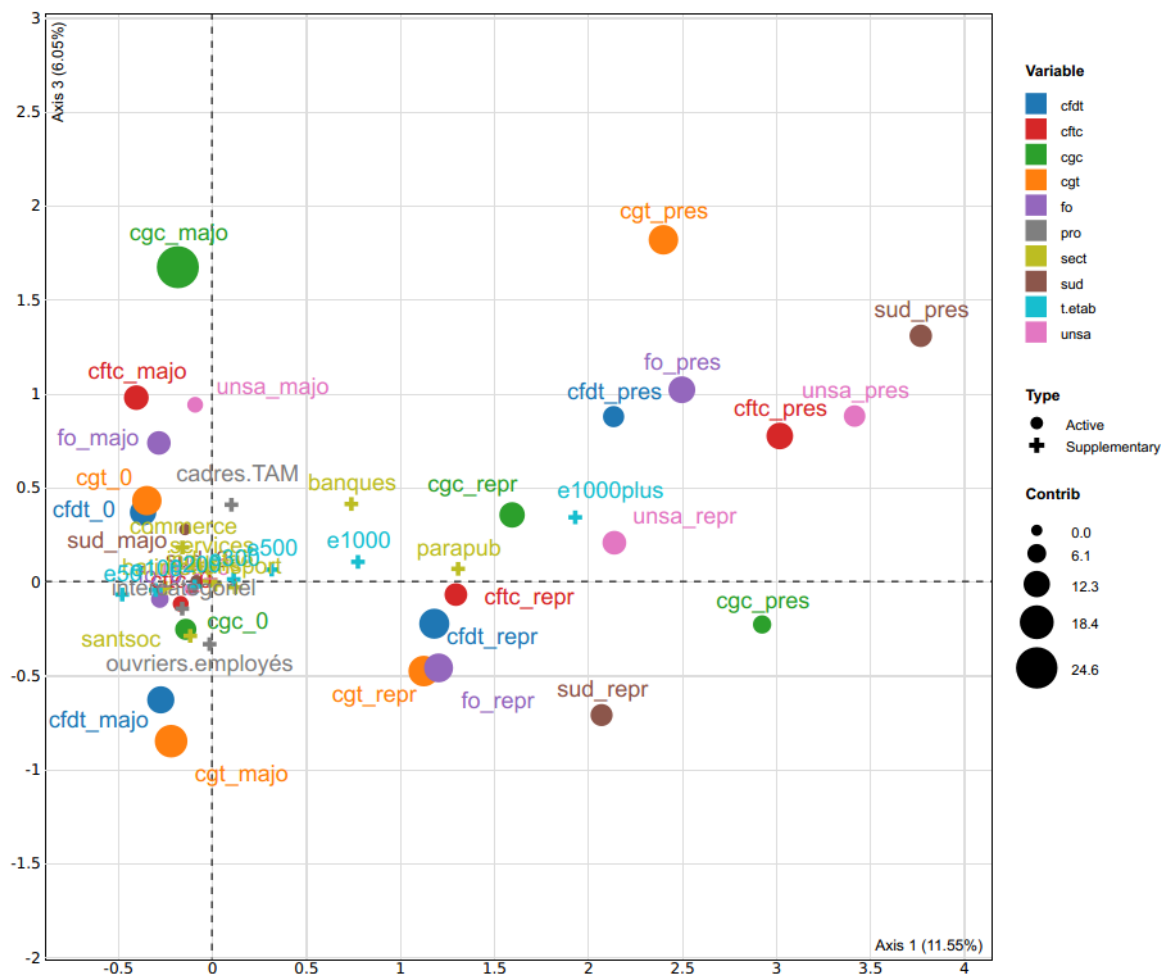
Les résultats des différentes organisations syndicales sont très variables selon le secteur d'activité. En effet, les différents secteurs d'activité agrégés apparaissent sur les trois axes de l'ACM. Sur le premier axe (cf. graphiques 2.1 et 2.2), on voit ressortir une opposition fortement documentée entre, d'une part, des secteurs d'activité où les organisations syndicales sont peu implantées, ici le bâtiment et, dans une moindre mesure, le commerce, et, d'autre part, des secteurs de forte implantation syndicale comme les activités bancaires et financières ou le secteur public ou « parapublic » (« parapub » sur les graphiques), ce qui inclut en particulier les secteurs sous statuts (SNCF, La Poste, EDF/GDF, RATP, Pôle Emploi...). Sur le second axe, qui explique, pour le cycle 2009-2012 et pour le cycle 2013-2016, respectivement 6,47 % et 6,44 % de la variance, le secteur bancaire se projette du côté des scrutins où la CFDT est majoritaire et la CGT absente. Enfin, sur le troisième axe (cf. graphiques 2.3 et 2.4), qui explique, pour le cycle 2009-2012 et pour le cycle 2013-2016, respectivement 6,01 % et 6,05 % de la variance, on observe également une opposition entre des secteurs où dominent la CGT et la CFDT, tels que le secteur sanitaire et social (« santsoc » sur les graphiques) ou les transports, et des secteurs où la CFE-CGC, FO ou la CFTC ont une audience plus importante tels que le commerce ou les banques.

Graphique 2.3. Résultats de l'ACM pour le cycle 2009-2012 (axes 1 et 3)



Source : données DGT, 2013

Graphique 2.4. Résultats de l'ACM pour le cycle 2013-2016 (axes 1 et 3)



Source : données DGT, 2017

Se pose dès lors la question de savoir si ces implantations et résultats différenciés sont liés à des dynamiques sectorielles, notamment historiques, au sens où nos résultats sont conformes à ceux mis en évidence par des travaux plus anciens (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 26), ou sociales, au sens où certaines organisations seraient mieux implantées auprès de salariés issus de catégories particulières ou aux conditions d'emploi spécifiques. Certes, sur nos ACM, quelques proximités entre les secteurs d'activité et la composition professionnelle du corps électoral apparaissent comme entre le secteur bancaire et les collèges exclusivement constitués de cadres, de techniciens ou d'agents de maîtrise (cf. graphiques 2.1 et 2.2). Cependant, si on reprend les résultats des modèles de régression linéaire au niveau des branches professionnelles, réalisés dans le chapitre précédent (cf. chapitre 1, tableau 1.6), on constate, d'une part, que les modèles ont une faible portée explicative et, d'autre part, que les

liens entre résultats électoraux et conditions d'emploi du salariat sont très peu nombreux. Ainsi, hormis pour la CFE-CGC et dans une moindre mesure pour la CGT, les conditions d'emploi du salariat d'une branche n'influencent que marginalement l'audience qu'une organisation syndicale y obtient.

Les inégalités d'implantation ou d'audience syndicale selon le secteur d'activité semblent se perpétuer sur le temps long (Haute, 2018a, pp. 73-77) et s'expliqueraient davantage par une « tradition » historique plus ou moins ancrée ou encore par une implantation territoriale spécifique. Dans ce cadre, l'intervention des acteurs patronaux ne doit pas être négligée : des partenariats privilégiés entre des directions d'entreprise et certains syndicats ont été historiquement noués et ont permis le développement et le maintien de certaines organisations, y compris au niveau conventionnel (Benquet, 2013, pp. 138-143 ; Olivesi, 2018, p. 34).

S'agissant de la composition du corps électoral, si nous avons montré plus haut que les implantations syndicales sont inégales en entreprise, les cas d'implantations catégorielles sont multiples et le caractère catégoriel de la CFE-CGC n'en est que l'exemple le plus frappant. Les résultats de nos ACM confirment ainsi le caractère plus ou moins catégoriel ou intercatégoriel de certaines organisations syndicales. Alors que la CFDT se distingue historiquement par une diversité sociologique de ses implantations, la CGT et la CFE-CGC ont un profil très catégoriel, avec, d'un côté, une audience importante de la CGT parmi les ouvriers et, de l'autre côté, une CFE-CGC qui concentre son audience parmi les cadres (Adam, 1968, pp. 285-286 ; Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 30 ; Haute, 2018a, pp. 79-81). Au sein d'une même entreprise, la pluralité syndicale recouvre dès lors parfois une division sociologique, chaque syndicat représentant majoritairement ou exclusivement une catégorie de salariés. Les rapports de force intersyndicaux sont dès lors moins définis par le vote des salariés que par les évolutions du salariat qui modifient le nombre de sièges réservés à chaque catégorie de salariés.

Si on considère le second axe de chacune des ACM (cf. graphiques 2.1 et 2.2), on constate qu'il oppose les scrutins où la CFDT est majoritaire à ceux où la CGT est majoritaire. La composition professionnelle apparaît timidement : les scrutins pour lesquels le corps électoral est exclusivement composé de cadres et de techniciens se positionnent du même côté que les scrutins où la CFDT est majoritaire et, inversement, les scrutins dont le

corps électoral est composé d'ouvriers ou d'employés se positionnent du côté des scrutins où la CGT est majoritaire.

Si on s'intéresse à présent au troisième axe (cf. graphiques 2.3 et 2.4), on constate que la composition professionnelle du corps électoral ressort davantage. D'un côté, on trouve les scrutins où la CFDT et la CGT sont majoritaires et dont le corps électoral est soit plutôt constitué d'ouvriers ou d'employés, soit plutôt intercatégoriel. De l'autre côté, apparaissent les scrutins où la CFE-CGC, voire FO et la CFTC, sont majoritaires et dont le corps électoral est davantage composé de cadres, de techniciens ou d'agents de maîtrise (« cadres.TAM » sur les graphiques).

Dès lors, étant données leurs positions sur ces deux axes, on peut affirmer que la CFDT est plutôt intercatégorielle alors que la CGT ou la CFE-CGC ont un profil plus « catégoriel », avec une audience plus importante pour la première auprès des ouvriers et des employés et, pour la seconde, auprès des cadres et des techniciens.

Les implantations et résultats syndicaux en entreprise sont très divers, ce qui nous conduit d'une part à séparer ces deux dimensions, l'implantation étant un des facteurs des résultats syndicaux, et, d'autre part, à interroger les ressorts de cette diversité. Il s'avère que la taille de l'établissement est le facteur central des implantations des différentes organisations syndicales en entreprise : plus un établissement est grand, plus les organisations syndicales sont présentes, en concurrence et ont dès lors des résultats moindres ; plus un établissement est petit, plus le scrutin est monopolistique, au sens où une organisation, seule en lice, obtient la totalité des suffrages exprimés. Des hiérarchies syndicales apparaissent toutefois, les organisations les plus importantes, notamment la CFDT et la CGT, étant plus souvent seules présentes dans les petits établissements que les autres organisations et donc plus souvent en situation de monopole électoral. De même, des différences catégorielles et sectorielles en termes d'audiences syndicales apparaissent entre les différentes organisations syndicales. Celles-ci se caractérisent ainsi par des implantations et surtout par des audiences plus importantes dans certains secteurs d'activité ou auprès de certaines catégories de salariés. Ces trois variables s'imbriquent en partie, comme en témoignent les résultats de l'ACM. Le premier axe distingue les grands établissements, notamment publics, des PME, notamment du secteur de la construction et du commerce. Le second et le troisième axes opposent les scrutins, non plus selon la taille de l'établissement, mais selon le collège électoral concerné,

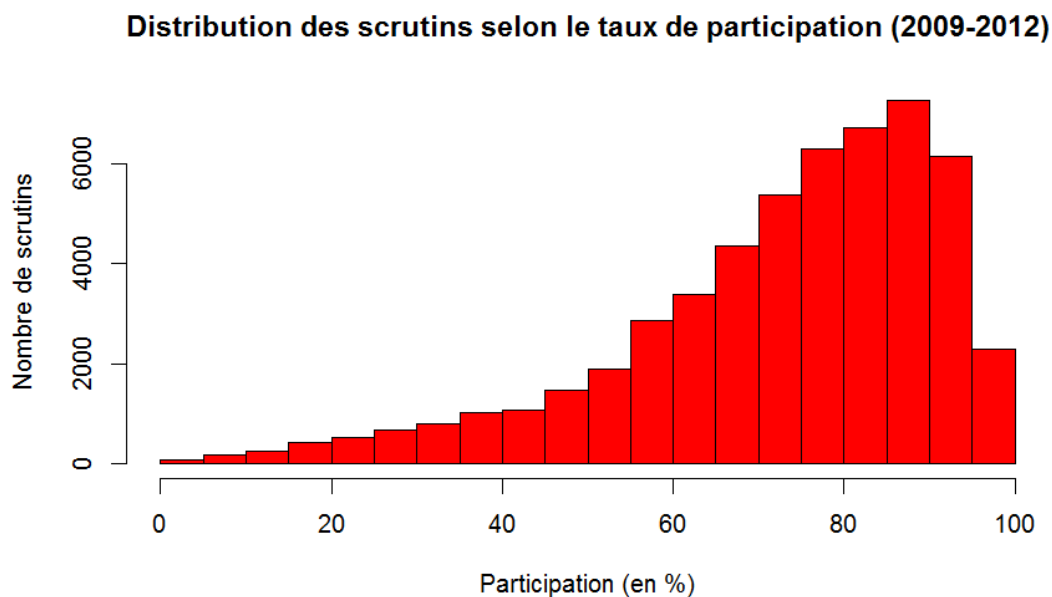
les cadres et les techniciens d'un côté, les ouvriers et les employés de l'autre. Certains secteurs d'activité se retrouvent également sur ces deux derniers axes : le secteur bancaire (du côté des cadres et des techniciens) sur le second et le troisième axe ou encore le secteur sanitaire et social (du côté des ouvriers, des employés et des collègues intercatégoriels) sur le troisième axe.

Bien que son hétérogénéité soit moindre que celle des résultats syndicaux, la participation aux élections professionnelles en entreprise est également très variable et apparaît fortement dépendante des trois variables structurelles mentionnées dans cette première partie. Pour autant, d'autres variables, liées à la configuration électorale du scrutin ou à des éléments plus conjoncturels, semblent aussi jouer un rôle.

B. Les ressorts structurels de la participation aux élections professionnelles

La participation aux élections en entreprise est importante (62,60 % pour le cycle 2013-2016, 64,11 % pour le cycle 2009-2012), surtout au regard de celle enregistrée lors du scrutin TPE (7,3 % en 2017, 10,4 % en 2012) ou aux élections prud'homales (25,5 % en 2008). Elle est toutefois relativement hétérogène. Le coefficient de variation s'élève ainsi à 0,30 pour le premier cycle et à 0,27 pour le second. Pour le cycle 2013-2016, si seulement un quart des scrutins enregistrent une participation inférieure à 63,16 %, celle-ci peut s'avérer très faible. Par exemple, un procès-verbal fait état d'une participation de 0,51 % et 4,2 % des procès-verbaux font état d'une participation inférieure à 30 %. À l'inverse, la moitié des procès-verbaux font état d'une participation supérieure à 77,78 % et un quart d'une participation supérieure à 88,46 %. Les constats sont identiques si on considère les données du cycle 2009-2012 (cf. graphiques 2.5 et 2.6).

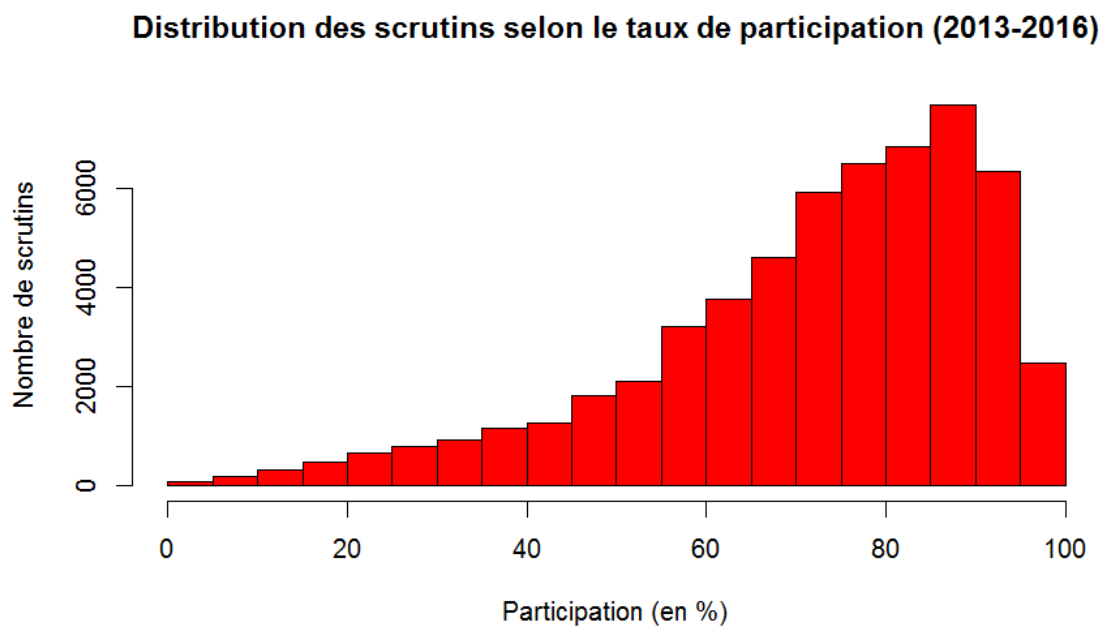
Graphique 2.5. Distribution des scrutins selon le taux de participation (2009-2012)



Source : données DGT, 2013

Lecture : Pour le cycle 2009-2012, un peu plus de 1100 scrutins ont connu une participation supérieure ou égale à 95 %.

Graphique 2.6. Distribution des scrutins selon le taux de participation (2013-2016)



Source : données DGT, 2017

On peut ici remarquer que la moyenne des taux de participation est nettement supérieure à la participation globale, c'est-à-dire le rapport entre la somme des votants et la somme des inscrits à l'ensemble des scrutins en entreprise. Par exemple, pour le cycle 2013-2016, la participation globale s'élève à 62,60 %, mais moins d'un quart des scrutins enregistrent une participation inférieure ou égale à 62,60 %. La participation est donc plus importante quand le nombre d'électeurs est faible. Ce constat nous conduit à émettre l'hypothèse d'une influence centrale de la taille de l'établissement sur la participation électorale (B.1). La taille de l'établissement n'est pour autant pas la seule variable structurante de la participation en entreprise puisque cette dernière varie également en fonction de la composition du corps électoral et du secteur d'activité dont relève chaque scrutin (B.2). Au-delà des variables structurelles, on remarque que la configuration électorale du scrutin joue légèrement sur la mobilisation électorale (B.3). De plus, l'intégration d'éléments plus conjoncturels apparaît pertinente : on observe ainsi une relation positive entre conflictualité sociale et mobilisation électorale en entreprise (B.4).

B.1. Quand la taille d'un établissement influence la participation

« L'effet taille » sur la participation aux scrutins professionnels a été souligné à de nombreuses reprises, mais avec des conclusions en apparence opposées. Ainsi, pour les scrutins prud'homaux, mais aussi dans certains secteurs d'activité, plus les entreprises et les unités de travail sont petites, plus la participation des salariés est faible (Blanchard *et al.*, 1996, p. 60 ; Denis, 2009, p. 123 ; Denis, 2018, p. 14), des constats qui rejoignent les conclusions des travaux relatifs à la conflictualité gréviste en entreprise (Bérourd *et al.*, 2008, p. 54 ; Blavier, 2018, p. 17). À l'opposé, les études réalisées sur la base des élections CE montrent que plus un établissement est petit, plus la participation au scrutin est importante (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 17 ; Haute, 2018a, p. 64).

Nous avons testé l'existence de cet « effet taille » en nous appuyant sur les régressions linéaires ayant pour variables dépendantes la participation. Les résultats présentés dans les tableaux 2.4 et 2.5 vont dans le sens des conclusions des travaux relatifs aux élections CE : moins la taille de l'établissement (tableau 2.4) ou de l'entreprise (tableau 2.5) sont importantes, plus le taux de participation est élevé, les écarts semblant plus importants pour le

cycle le plus récent. Ainsi, pour les deux cycles, la participation dépasse 70 % dans les établissements de moins de 200 salariés alors qu'elle n'atteint pas 60 % dans les établissements de plus de 1000 salariés. Le tableau 2.4 confirme que, toutes choses égales par ailleurs, la participation est d'autant plus faible que l'établissement est grand. À l'inverse, le tableau 2.5 montre que, si la participation décroît quand la taille de l'entreprise augmente, ce raisonnement n'est pas vérifié toutes choses égales par ailleurs. La taille de l'établissement semble donc bien être une variable plus pertinente.

Tableau 2.4. Participation aux élections professionnelles selon la taille de l'établissement

taille de l'établissement	participation (2009-2012) (en %)	coefficient du modèle de régression (2009-2012)	participation (2013-2016) (en %)	coefficient du modèle de régression (2013-2016)
50 salariés ou moins	76,22	3,91***	76,59	6,17***
51 à 100 salariés	72,83	1,09*	73,58	3,44***
101 à 200 salariés	71,09	ref	70,89	ref
201 à 300 salariés	70,06	-2,14***	67,75	-4,95***
301 à 500 salariés	69,05	-4,91***	64,49	-9,10***
501 à 1000 salariés	66,02	-8,94***	61,97	-14,06***
plus de 1000 salariés	58,12	-16,07***	54,05	-22,78***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Les données sont arrondies à deux décimales. Les coefficients sont issus du modèle de régression linéaire présenté dans l'encadré 2.1.

Tableau 2.5. Participation aux élections professionnelles selon la taille de l'entreprise

taille de l'entreprise	participation (2009-2012) (en %)	coefficient du modèle de régression (2009-2012)	participation (2013-2016) (en %)	coefficient du modèle de régression (2013-2016)
50 salariés ou moins	76,83	1,57***	76,53	-1,31**
51 à 100 salariés	72,86	-1,20**	72,45	-2,59***
101 à 200 salariés	69,99	-1,94***	69,51	-2,28***
201 à 500 salariés	67,12	-2,61***	65,80	-1,93***
501 à 1000 salariés	66	-8,94***	61,90	-1**
1001 à 5001 salariés	63,80	ref	59,67	ref
5001 à 10 000 salariés	59,66	-2,86***	58,74	-1,44**
plus de 10 000 salariés	60,56	1,48***	56,92	-3,28***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

La divergence apparente, entre nos conclusions et celles des travaux portant sur les élections prud'homales ou sur la conflictualité, est liée au champ de l'analyse. D'un côté, les travaux relatifs aux élections en entreprise, à l'image de ce chapitre, prennent comme base des scrutins qui sont effectivement organisés, la plupart du temps sur le lieu de travail, même si le vote par correspondance ou en ligne tendent à se développer (cf. encadré 2.2). Ils font alors état d'une mobilisation électorale plus importante dans les petits établissements où un scrutin, avec candidature syndicale, a lieu. La plus forte mobilisation électorale s'explique par des *stimuli* électoraux plus intenses liés à une plus grande proximité entre les salariés et leurs représentants : l'élu est un membre du collectif de travail et, comme le confirment nos données au niveau individuel (cf. chapitre 5, C.1), la configuration particulière de « petits groupes » rend coûteuse, car stigmatisante, la défection (Mathieu, 2012, p. 108), à savoir ici l'abstention. Cette mobilisation électorale forte peut aussi être vue comme une condition nécessaire pour imposer et pérenniser une implantation syndicale, souvent plus rare et plus fragile dans les petits établissements : le vote apparaît dès lors comme un moyen de soutenir, tacitement, voire en secret, des représentants syndicaux en apparence isolés (Berthonneau, 2019, p. 12).

Les travaux qui concluent à une relation inverse, par rapport à celle présentée ici, entre la participation électorale et la taille des établissements, se concentrent sur des scrutins organisés à des échelons supérieurs, comme les élections prud'homales, ou sur des scrutins en entreprise avec un périmétrage pluri-établissements, comme dans le nettoyage. La non-participation s'explique bien souvent par l'absence de dispositifs d'information et de mobilisation des salariés sur le terrain, voire par une incitation de l'employeur à s'abstenir dans le but d'affaiblir la représentation élue du personnel ou de contraindre les syndicats à un second tour pour favoriser des candidats non syndiqués.

Encadré 2.2. La diversité des conditions matérielles du vote

Si les conditions matérielles du vote professionnel ne sont pas renseignées dans la base MARS, il convient ici de rappeler que celles-ci sont très variables et qu'un certain nombre de travaux monographiques ont particulièrement insisté sur leur impact éventuel sur la mobilisation et sur les résultats lors des élections en entreprise.

La « distance au bureau de vote », identifiée comme un facteur de mal-inscription et d'abstention aux élections politiques (Rivière, 2017, p. 66) ou prud'homales (Blanchard *et al.*, 1996, p. 57), est *a priori* faible en entreprise, « l'élection ayant lieu la plupart du temps au sein de l'établissement » (Jacod, Ben Dhaou, 2008, p. 17). Néanmoins, dans certains secteurs (nettoyage, intérim, informatique...), le lieu de travail n'est pas fixe. Il correspond peu ou ne correspond pas à un établissement. La participation électorale devient dès lors moins évidente, car plus coûteuse pour les salariés.

Pour lever l'obstacle de l'éloignement du salariat des lieux de vote et permettre sa participation, certaines entreprises et branches au tissu fragmenté ont adopté le vote par correspondance en lieu et place du vote physique⁷⁷. La durée de la période de vote ou encore la qualité de l'organisation du scrutin sont néanmoins très variables d'une entreprise à l'autre, entraînant une diversité des situations que recouvre artificiellement le terme de « vote par correspondance ».

De la même manière, le recours au vote électronique est croissant pour les scrutins professionnels (Béroud, Dompnier, 2013). Il correspond cependant à des réalités variables : il peut s'effectuer à distance (chez soi, sur son smartphone...), à son poste de travail, voire dans

⁷⁷ cf. quelques exemples dans le nettoyage (Denis, 2009, p. 120 ; Denis, 2018, p. 14) ou dans la presse (Béroud, Yon, 2014, p. 70)

un bureau de vote⁷⁸. Cette diversité des situations concrètes est d'autant plus grande que tous les salariés n'ont pas toujours accès à un poste informatique, sur le lieu de travail ou en dehors, et n'utilisent pas tous l'outil informatique au quotidien dans leur travail (Haute, 2019a).

Enfin, se pose la question du vote sur le temps de travail dans des entreprises où les salariés sont fortement atomisés, répartis sur des lieux de travail qui ne sont pas le lieu du vote et où aucun vote par correspondance ou par Internet n'est prévu. La fixation du jour du vote et le paiement du temps pour réaliser celui-ci sont des enjeux centraux de la mobilisation électorale (Yon, 2011, p. 75).

Non seulement le « vote à l'urne » n'est plus la norme dans de nombreux secteurs d'activité, mais les réalités du vote par correspondance et du vote électronique sont très variables d'un scrutin à l'autre. Or, ces éléments influencent inévitablement la mobilisation électorale, à l'image de ce qui a été observé dans l'Éducation nationale (Haute, 2019a).

B.2. Une participation variable selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité

La taille de l'établissement n'est pour autant pas la seule variable explicative de la participation différenciée aux élections professionnelles en entreprise. Les résultats de nos modèles de régression montrent ainsi que la participation varie selon la composition professionnelle du corps électoral et selon le secteur d'activité. Pour cette dernière variable, les inégalités de participation observées semblent en partie liées aux caractéristiques sociodémographiques et aux conditions de travail et d'emploi des salariés.

Dans un premier temps, le tableau 2.6 montre une participation plus élevée dans les collèges où l'on trouve des techniciens, quel que soit le type de collège. De même, la participation dans les collèges où se trouvent des ouvriers apparaît plus élevée que lorsqu'ils ne sont pas présents. À l'inverse, on observe une participation plus faible dans les collèges où

⁷⁸ C'est le cas en Belgique. L'objectif est alors de réduire le coût par rapport au vote papier (Blaise, 2016, pp. 5-6).

se trouvent des employés. Enfin, la participation est légèrement plus importante lorsque des cadres appartiennent au corps électoral, mais le différentiel est moindre que pour les techniciens et les ouvriers. Les cadres ne semblent donc pas être les salariés les plus participationnistes, ce que confirment nos données au niveau individuel (cf. chapitre 4, C).

Ces résultats, déjà observés à propos des élections CE (Haute, 2018a, pp. 77-79), rejoignent ceux obtenus en matière de syndicalisation : en 2013, les ouvriers (9 %) et les professions intermédiaires (11 %) étaient davantage syndiqués que les cadres et les employés (7 %) (Pignoni, 2016, p. 6). Le cas français n'est pas isolé : en Belgique, la participation aux élections sociales est plus élevée chez les ouvriers et plus faible chez les employés (Blaise, 2017a, p. 16). Notons toutefois que les coefficients présentés et les variations sont bien moindres que pour la taille de l'établissement.

Tableau 2.6. Participation selon la présence des différentes catégories professionnelles au sein du corps électoral

présence de la catégorie	participation (2009-2012) (en %)	coefficient (2009-2012)	participation (2013-2016) (en %)	coefficient (2013-2016)
ouvriers	62,70	2,21***	60,86	1,66***
employés	61,89	-0,84**	60,10	-1,63***
techniciens	69,80	1,15**	67,14	0,53**
agents de maîtrise	69,80	ns	68,59	1,07***
ingénieurs	67,15	ns	66,14	ns
cadres	66,63	0,81**	66,21	1,32***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

De même, on observe certaines inégalités de participation au niveau sectoriel. Le tableau 2.7 présente, pour chacun des deux cycles, la participation des salariés selon le secteur d'activité. Les secteurs industriels, notamment la métallurgie et la sidérurgie qui représentent plus de 10 % des inscrits, ainsi que les secteurs sous statuts (SNCF, EDF/GDF, RATP...), connaissent un niveau de participation supérieur à 70 %, alors que la participation à l'ensemble des scrutins est estimée à 64,11 % pour le premier cycle électoral. À l'inverse, la participation est inférieure à 60 % dans le secteur textile, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans les entreprises hors convention de branche. Elle est même inférieure à 50 % dans les bureaux d'études et sociétés de prestation de services, dans le nettoyage et la sécurité ainsi que dans les « branches diverses », qui incluent, entre autres, l'enseignement

privé. Selon les données présentées, la plupart de ces différences se retrouvent toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats rejoignent ceux obtenus au cours des années 2000 ou auparavant s'agissant de la participation aux élections CE (Haute, 2018a, pp. 70-72), mais aussi ceux constatés en matière de syndicalisation et de conflictualité (Béroud *et al.*, 2008, p. 52 ; Pignoni, 2016 ; Higounenc, 2018, p. 4).

Tableau 2.7. Participation aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité

secteur d'activité	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
métallurgie et sidérurgie	75,88	ref	73,27	ref
bâtiment et travaux publics	68,49	-5,02***	67,71	-4,78***
chimie et pharmacie	72,49	ns	71,81	-1,05**
plastiques, caoutchouc et combustibles	76,58	ns	72	ns
verre et matériaux de construction	71,65	ns	69,85	ns
bois et dérivés	76,55	ns	76,02	ns
habillement, cuir, textile	51,12	ns	50,35	-6,80***
culture et communication	66,57	-5,10***	63,50	-4,69***
Agroalimentaire	72,21	-1,90***	71,96	-1,67***
commerce de gros	60,52	-6,75***	63,12	-6,91***
commerce alimentaire	67,49	-4,13***	66,50	-3,02***
commerce non alimentaire	67,10	-6,41***	60,72	-8,39***
services de l'automobile	60,61	-6,50***	58,11	-5,42***
hôtellerie restauration et tourisme	55,85	-9,99***	55,82	-8,83***
transport (hors statuts)	70,42	-6,32****	68,97	-6,59***
secteur sanitaire et social	65,71	-7,19***	64,20	-6,59***
banques et assurances	70,21	-2,83***	63,82	-2,89***
Immobilier	60,71	-8,19***	61,89	-5,32***
bureaux d'études et prestations de services	49,57	-2,61***	54,42	-11,62***
professions juridiques et comptables	63,31	ns	53,70	ns
nettoyage, manutention et sécurité	44,17	-16,43***	48,60	-14,51***
branches non agricoles diverses	29,96	-11,10***	37,73	-10,03***
branches agricoles	77,51	-4,82***	62,81	-4,61***
secteurs sous statuts	76,03	2,47***	70,15	2,15**
hors convention de branche ou statut	52,57	-6,10***	23,89	-7,85***
rattachement non précisé	68,04	-4,13***	72,27	ns
Ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017 ; cf. encadré 2.1 pour la méthodologie

Ces différences, stables sur le temps long, s'expliqueraient par les conditions d'emploi et de travail du salariat propres à chaque secteur d'activité. C'est du moins l'hypothèse avancée à partir des travaux de Jean-Michel Denis sur le secteur du nettoyage (Denis, 2009 ;

Denis, 2013 ; Denis, 2018). Dans un certain nombre de secteurs, la diversité et l'émiettement des lieux de travail, souvent de petite taille, la mise à disposition massive de salariés dans le cadre du recours à la sous-traitance ou à l'intérim, la précarité, avec un recours important aux CDD ou au temps partiel, ou encore un turn-over important rendent ténus les liens des salariés avec l'entreprise ou entre les salariés eux-mêmes. Ces éléments ne favoriseraient dès lors pas la participation électorale des salariés. Aux conditions d'emploi s'ajouterait également l'hostilité plus ou moins grande des employeurs à l'égard de la présence syndicale ou de la participation des salariés.

Une analyse au niveau des branches professionnelles confirme en partie cette hypothèse. Si la base MARS ne nous permet pas d'accéder à des variables relatives aux conditions d'emploi des salariés, on peut, au niveau des branches professionnelles, c'est-à-dire à un niveau plus fin que le secteur d'activité, mettre en relation les données électorales issues du dispositif MARS et des données socioéconomiques sur les branches professionnelles issues des fiches statistiques de la Dares. Malgré ses limites, on peut ici reprendre les résultats d'un modèle de régression présenté dans le premier chapitre (cf. chapitre 1, tableau 1.5). On constate que si la structure des emplois par taille des entreprises a une influence très importante, d'autres variables jouent toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, les branches marquées par un recours au temps partiel plus important sont moins participantes. À l'inverse, les branches ayant un salariat plus âgé sont plus participantes. Ces résultats, par ailleurs confirmés au niveau individuel (cf. chapitre 4, B), montrent que les inégalités sectorielles de participation s'expliquent, en partie, par la composition singulière de la main-d'œuvre de chaque secteur d'activité.

Si la taille de l'établissement, le secteur d'activité ou la composition du corps électoral influence la mobilisation électorale en entreprise, il convient de ne pas s'arrêter à ces variables « structurelles ». D'un côté, nous avons montré que le secteur d'activité constitue parfois une « variable composite » au sein de laquelle sont « cachées » les conditions d'emploi et de travail ou les caractéristiques sociodémographiques des salariés. D'un autre côté, d'autres variables peuvent intervenir, en particulier celles liées à la configuration électorale du scrutin ou à des éléments plus conjoncturels.

B.3. Configurations électorales et participation en entreprise

Nous l'avons mentionné plus haut : un certain nombre de caractéristiques des scrutins en entreprise sont dépendantes de la taille de l'établissement ou de l'entreprise. C'est notamment le cas du type d'instance élue du fait des seuils sociaux, de la segmentation en collèges ou encore du nombre de sièges à pourvoir (cf. encadré 2.1). Sans en être dépendantes, d'autres variables sont fortement corrélées à la taille de l'établissement ou de l'entreprise, comme la durée du mandat, légalement de quatre ans, mais réductible par accord d'entreprise.

À la lumière de nombreux travaux d'analyses électorales, il nous apparaît toutefois nécessaire de ne pas s'arrêter à des variables structurelles et de nous intéresser aux configurations électorales, tant celles-ci diffèrent d'un scrutin à l'autre. Nous entendons ici par « configuration électorale » un ensemble de paramètres propres à chaque scrutin, à savoir l'offre électorale, dont nous avons déjà présenté l'hétérogénéité (cf. *supra*, A.1) ou encore le « système électoral », entendu comme l'ensemble des règles régissant la répartition des sièges.

Le « système électoral professionnel » est, à première vue, stable. Les élections d'IRP se déroulent en deux tours avec un monopole syndical de présentation des listes au premier tour. Le scrutin est proportionnel à la plus forte moyenne. Un deuxième tour est organisé dans les cas suivants : le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits au premier tour ; aucun syndicat n'a présenté de candidat au premier tour ; tous les sièges n'ont pas été pourvus au premier tour. Mais ces scrutins de second tour ne sont pas intégrés dans le calcul de la représentativité puisqu'ils font intervenir des listes non syndicales (cf. chapitre 1, A.1). Néanmoins, sous ce mode de scrutin en apparence commun, la proportionnelle à la plus forte moyenne, apparaissent des systèmes électoraux très variés. Tout d'abord, la « magnitude », à savoir le nombre de sièges à pourvoir (Laurent, Dolez, 2010a), varie fortement. La part de scrutins qui ne concernent qu'un seul siège n'est pas négligeable. Par exemple, pour le cycle 2013-2016, 40 % des scrutins correspondant à 12,8 % des électeurs ne concernaient qu'un seul siège à pourvoir. Or, avec un seul siège en jeu, le mode de scrutin proportionnel devient majoritaire à un tour. De plus, un certain nombre de scrutins sont organisés en vue d'un renouvellement « partiel » et non « complet » des sièges à pourvoir.

Deux variables relatives à l'offre électorale sont également à prendre en compte : le nombre d'organisations candidates, déjà mobilisé plus haut (*cf. supra*, A.1), et la présence ou non d'une liste commune intersyndicale. Notons que cette présence de liste intersyndicale, certes rare, connaît une en progression depuis la réforme de 2008. Si, pour le cycle 2009-2012, on compte seulement 3,1 % de scrutins avec une liste commune, ce qui correspond à 3,3 % du corps électoral, ce chiffre atteint, pour le cycle suivant, 4,6 % des scrutins qui recouvrent 11,1 % du corps électoral.

Enfin, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent (*cf.* chapitre 1, B.2), plus de la moitié des scrutins pris en compte sont différents d'un cycle à l'autre, au sens où ils ne se déroulent pas dans les mêmes établissements. Il nous semble donc important de tenir compte, pour chaque scrutin, du fait qu'un autre scrutin pour le même établissement ait ou non été pris en compte à l'autre cycle étudié.

Sans adhérer totalement aux conclusions des travaux qui, dans la continuité de ceux de Maurice Duverger (1951), ont montré que les systèmes électoraux pouvaient avoir des effets mécaniques sur les structures politiques elles-mêmes et des effets psychologiques sur le comportement des acteurs, qu'il s'agisse des candidats ou des électeurs (Laurent, Dolez, 2010b), présupposant une certaine rationalité de ces acteurs, notre analyse révèle que certaines variables, comme la magnitude ou le degré de concurrence, semblent influencer le niveau de participation aux scrutins professionnels. L'influence de ces variables est toutefois moindre que celle des caractéristiques des établissements et des collèges mentionnées plus haut.

Tout d'abord, si, dans les faits, la participation diminue quand le degré de concurrence syndicale augmente, la relation est inverse toutes choses égales par ailleurs (*cf.* tableau 2.8). Si la participation est plus faible dans les scrutins où la concurrence est importante, cela est lié à la grande taille des établissements concernés. À taille égale, l'augmentation du degré de concurrence a plutôt tendance à favoriser la participation comme l'indiquent les coefficients du modèle de régression. De même, à taille d'établissement égale, on observe que plus le nombre de sièges est réduit, plus la participation est importante (*cf.* tableau 2.9).

À l'opposé, le caractère partiel d'un scrutin ou la présence d'une liste intersyndicale sont associés à une plus faible mobilisation des salariés. Ainsi, pour le cycle 2009-2012, la

participation aux scrutins « partiels » s'élève à 58,91 % contre 64,11 % pour l'ensemble des scrutins en entreprise (cf. tableau 2.10). En parallèle, la participation dans les scrutins avec présence d'une liste intersyndicale est plus faible (62,29 % pour le cycle 2009-2012) que pour l'ensemble des scrutins (64,11 % pour le cycle 2009-2012), une différence qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 2.11).

On peut conjecturer que, lorsque « l'enjeu » d'un scrutin, ici défini comme le risque qu'une liste n'obtienne aucun élu, est d'une faible intensité, du fait d'une faible concurrence syndicale, d'un nombre élevé de sièges à pourvoir, du caractère partiel du scrutin ou de la présence d'une liste intersyndicale, alors la mobilisation électorale est plutôt faible. Ce résultat au niveau agrégé est à rapprocher de deux de nos conclusions présentées dans le dernier chapitre à partir de données individuelles. D'un côté, le vote peut être associé à une pluralité d'enjeux, souvent locaux et concrets (cf. chapitre 5, B.2). D'un autre côté, la mobilisation électorale s'avère fortement dépendante des liens tissés entre les salariés et leurs représentants (cf. chapitre 5, C.1). Quand ces représentants sont divisés, en concurrence et quand les sièges sont peu nombreux, le soutien des salariés est primordial et sans doute d'autant plus sollicité. Quand les candidats sont coordonnés, quand le nombre de sièges est important ou quand le scrutin n'est que partiel, ce soutien des salariés est moins nécessaire et donc potentiellement moins sollicité.

Tableau 2.8. Participation selon le nombre d'organisations candidates

nombre d'organisations candidates	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
Un	64,69	-8,31***	62,71	-9,14***
deux	68,03	Ref	67,19	ref
trois	65,41	2,38***	64,93	3,35***
quatre	57,92***	3,20***	61,67	5,92***
cinq	54,99	4,37***	60,11	7,24***
Six	60,96	5,92***	47,99	8,70***
sept	62,51	6,32***	63,18	12,75***
huit	70,15	9,61***	70,02	12,01***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Cf. *supra* pour la définition de cette variable (A.1).

Tableau 2.9. Participation selon le nombre de sièges à pourvoir

nombre de sièges	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
Un	73,73	5,23***	72,38	5,27***
deux	70,76	ref	69,58	ref
trois	69,84	-1,90***	67,66	-1,67***
quatre	67,26	-2,96***	64,99***	-3,12***
cinq ou plus	54,99	-6,74***	53,99	-5,23***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

Tableau 2.10. Participation selon le caractère partiel ou non des scrutins

scrutin partiel	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
Non	64,18	ref	62,60	ref
Oui	58,91	-2,87***	63,64	-3,42***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

Tableau 2.11. Participation selon la présence d'une liste intersyndicale

présence d'une liste intersyndicale	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
Non	64,21	ref	61,96	ref
Oui	62,29	-5,20***	67,75	-3,12***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

Enfin, l'organisation répétée, au sein d'un établissement, de scrutins avec présence syndicale est associée à une participation des salariés plus importante. Ainsi, pour le cycle 2009-2012, seuls 61,35 % des inscrits à des scrutins dont l'établissement de rattachement n'a pas été pris en compte dans MARS au cycle suivant ont voté. À l'inverse, le taux de participation atteint 65,96 % pour les scrutins pour lesquels, au cycle suivant, l'établissement a de nouveau été comptabilisé dans la base de données MARS, une différence qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs pour chacun des cycles (cf. tableau 2.12). On peut ici supposer que la récurrence de l'organisation d'un scrutin avec présence syndicale renforce une forme de socialisation des salariés au vote professionnel, à la représentation du personnel et au syndicalisme. Une forte participation électorale peut être aussi le résultat d'un

travail syndical important, révélant une équipe qui s'est pérennisée au-delà d'un seul cycle électoral et qui est active sur le temps long.

Tableau 2.12. Participation selon la récurrence de l'organisation d'un scrutin avec présence syndicale

prise en compte de l'établissement	participation (cycle 2009-2012) (en %)	coefficient (cycle 2009-2012)	participation (cycle 2013-2016) (en %)	coefficient (cycle 2013-2016)
aux deux cycles	65,96	ref	64,86	ref
à ce cycle seulement	61,35	-3,17***	60,12	-2,06***
ensemble	64,11		62,60	

Source : données DGT, 2013 et 2017

Si certains éléments des configurations électorales semblent influencer la participation en entreprise, les différences sont moindres que pour les variables structurelles étudiées plus haut et le croisement avec des données au niveau individuel et des matériaux plus qualitatifs apparaît nécessaire pour expliquer les liens observés. Dépasser une logique proprement structurelle nécessite donc de croiser les données électorales issues du dispositif MARS avec d'autres données. C'est ce que nous proposons avec un focus sur l'articulation entre mobilisation électorale et conflictualité sociale en entreprise.

B.4. Mobilisation électorale et conflictualité sociale en entreprise

Au-delà des caractéristiques des établissements, des collègues ou des scrutins évoquées jusqu'ici, on peut poser l'hypothèse qu'une conjoncture au sein ou en dehors de l'entreprise peut avoir un impact sur les résultats d'un scrutin professionnel. C'est du moins ce qu'ont observé plusieurs travaux constatant des simultanités ou des coïncidences entre des événements sociaux, tels un conflit ou la signature d'un accord d'entreprise, ou politiques et des fluctuations électorales professionnelles au sein de grandes entreprises (Perrot, Commaille, 1966, pp. 103-105).

Cependant, le caractère limité des données MARS, et notamment le fait que les dates soient inexploitable pour le second cycle, rend une telle analyse difficile. Comparant les

résultats des scrutins organisés au cœur du mouvement interprofessionnel et intersyndical contre la « réforme des retraites », soit en septembre et en octobre 2010, avec les autres scrutins, nous n’observons aucune différence significative « toutes choses égales par ailleurs » en termes de participation ou de résultats syndicaux. Reproduire cette analyse pour d’autres périodes, comme la crise qui a traversé la CGT à l’hiver 2014-2015 ou le mouvement contre la « Loi Travail » du printemps 2016, soutenu par certaines organisations syndicales et contesté par d’autres, n’a pu être possible. Nous avons néanmoins pu interroger l’existence d’un lien statistique entre les résultats électoraux et la présence ou non d’un conflit collectif du travail au sein de l’entreprise en appariant les données MARS avec un recensement systématique de conflits du travail dans trois villes du nord de la France⁷⁹.

L’existence d’un lien entre conflictualité et participation a fait l’objet de deux hypothèses contradictoires. D’une part, un certain nombre de discours opposent la participation des salariés aux scrutins professionnels et leur participation à des conflits sociaux. En effet, l’extension de l’acception aujourd’hui dominante de la « démocratie sociale » a eu pour objectif assumé de pacifier le rapport salarial et de domestiquer les tensions qui l’animent. Le vote, l’institution prud’homale ou les syndicats constitueraient alors des instruments de paix sociale visant à réduire les antagonismes, supposés ou réels, entre le capital et le travail (Lebaron, 2001, p. 69 ; Willemez, 2015, p. 13). À l’image de ce qui s’est joué pour le suffrage universel politique, l’extension du suffrage professionnel serait partie prenante d’un processus de « renversement dans l’ordre des légitimités » (Hayat, 2006, p. 41), aux dépens de la grève.

Or, si on ne peut nier la portée de ce processus historique, une série d’analyses empiriques récentes nous conduisent plutôt à poser une hypothèse inverse : la participation électorale et la participation gréviste seraient positivement corrélées et non contradictoires. S’intéressant aux liens entre la conflictualité gréviste et la négociation collective, certains auteurs ont montré, à l’aide de l’enquête REPOSE, que, loin d’une dichotomie opposant négociation collective et conflit ou d’un lien de causalité, l’une réduisant ou désamorçant l’autre, le développement de négociations ne signifie pas nécessairement une pacification des relations sociales en entreprise. Ces travaux notent même que, plus la négociation est

⁷⁹ Une première version de ce travail a été présentée lors des journées doctorales du GIS Démocratie et Participation (Haute, 2015).

importante dans les établissements, plus la conflictualité l'est aussi, et inversement (Bérout *et al.*, 2008, pp. 100-101 ; Higounenc, 2018, p. 3). De même, les entreprises ayant mis en place des innovations managériales, qui permettent une « participation » des salariés qui ne passe pas par les canaux syndicaux et les IRP, demeurent marquées par une conflictualité importante (Amossé, Coutrot, 2008, p. 431 ; Bué, 1996, p. 69). La grève s'est en effet institutionnalisée, au même titre que la négociation collective ou que le vote professionnel, comme un instrument de régulation sociale. Dès lors, si la négociation et le conflit s'inscrivent dans un « continuum de pratiques qui ne s'opposent pas » (Bérout *et al.*, 2008, p. 102), il s'agit de savoir si et comment le vote professionnel peut s'intégrer à ce continuum.

Pour tester cette hypothèse, nous avons extrait les résultats des élections professionnelles pour le cycle 2009-2012 dans trois villes du nord de la France : Roubaix, Douai et Maubeuge⁸⁰. Ces trois villes ont été choisies en raison de leur taille moyenne. Cela a rendu possible un recensement systématique des conflits, une activité très chronophage, tout en garantissant un nombre suffisant de scrutins pour permettre un traitement multivarié des données. Les résultats électoraux ont été croisés avec le déroulement ou non d'un conflit du travail au sein de chaque établissement entre 2007 et 2014. La durée du mandat des représentants du personnel étant d'au moins deux ans et plus généralement de quatre ans, les élections 2009-2012 ont pu suivre ou précéder un conflit au cours du mandat précédent ou du nouveau mandat, d'où l'élargissement de la durée de prise en compte des conflits.

Cette information a été obtenue suite à une recherche systématique dans les archives du journal « La Voix du Nord ». Si le journal a des archives exhaustives en ligne pour cette période, à l'inverse des sites ou archives syndicales, l'usage de sources médiatiques induit quatre biais importants. Tout d'abord, les représentations médiatiques de la conflictualité au travail sont spécifiques avec une « focalisation sur certains conflits aux modalités spectaculaires » (Bérout *et al.*, 2008, p. 8). Ce premier biais produit, dès lors, une sous-représentation des « petits conflits », en excluant notamment les formes individuelles. De plus, l'attention médiatique a tendance à se centrer sur des conflits dans lesquels interviennent

⁸⁰ Soulignons que ne sont comptabilisés ici que les entreprises ou établissements dont le siège est implanté dans l'une des trois villes étudiées, le périmètre couvert pouvant être plus large, même si le fait de choisir des villes qui ne sont pas des chefs-lieux départementaux ou régionaux diminue ce risque (cf. chapitre 1, C.1).

l'État et les acteurs politiques locaux ou nationaux (Lagneau, 2005). Inversement, ce mode de recensement surreprésente mécaniquement les conflits localisés (aux mots d'ordre internes à une entreprise ou à un établissement) (Bérourd *et al.*, 2008, p. 27) et ne permet que rarement de savoir si un établissement ou une entreprise a été concerné par un mouvement social interprofessionnel. Or, on peut considérer que les grèves interprofessionnelles, plus déconnectées de la vie de l'entreprise, s'articuleraient dès lors moins avec la mobilisation électorale des salariés. Enfin, certains conflits peuvent être passés sous silence en raison d'orientations parfois antisyndicales de certains médias. L'usage d'un éventail large de médias, pour remédier à ce dernier biais, n'a pu être mené : seule « La Voix du Nord » disposait d'archives numériques conséquentes sur l'actualité sociale de ces villes et le recours à la base de données Europresse a été peu concluant.

Le tableau 2.13 confirme la corrélation positive, également identifiée au niveau des secteurs d'activité (Haute, 2015), entre conflictualité et participation électorale en entreprise. En effet, la participation apparaît, dans les trois villes, plus élevée dans les établissements ayant connu un conflit social, la plupart du temps localisé, que dans ceux n'en ayant pas connu au cours de la période étudiée.

Tableau 2.13. Participation aux élections professionnelles selon la présence ou l'absence de conflit social (en %)

existence ou non d'un conflit	Maubeuge	Douai	Roubaix
établissements sans conflit social	68,32	73,92	49,48
établissements avec conflit social	80,69	75,58	59,48
ensemble	76,59	74,75	53,62

Source : données DGT, 2013, et données de l'auteur

Des variations existent néanmoins entre les trois villes : si la différence de participation est marquée à Roubaix (près de 10 points) ou à Maubeuge (plus de 12 points), elle est bien plus ténue à Douai (moins de 2 points), ville marquée par la plus forte conflictualité. En effet, des conflits ont eu lieu dans des entreprises correspondant à 47,6 % des scrutins à Douai, 40,6 % à Maubeuge et 28,7 % à Roubaix⁸¹. Les coefficients de variation sont relativement

⁸¹ Il y a parfois plusieurs scrutins par entreprise, car plusieurs collèges, d'où cette formulation.

homogènes d'une ville à l'autre, mais des cas « aberrants » de très faible mobilisation électorale dans certains établissements existent. On peut ici prendre l'exemple de la société roubaisienne de sécurité APEN où la participation n'atteint pas 10 % alors que cette entreprise connaît une implantation syndicale CGT (monopolistique) et un conflit du travail peu après le scrutin concerné. Cet exemple n'est toutefois pas surprenant. Le secteur de la sécurité privée constitue un terrain difficile pour le syndicalisme du fait de l'émiettement de la main d'œuvre, à l'instar du secteur du nettoyage (Rouillard-Pérain, 2018). De plus, la faible participation peut s'expliquer par la candidature, parfois encouragée par l'employeur, de non syndiqués qui, faute de pouvoir se présenter au premier tour, incitent les autres salariés à ne pas voter au premier tour pour entraîner une absence de quorum et ainsi contraindre les candidats syndiqués à un second tour. Ce cas particulier nous invite alors à raisonner « toutes choses égales par ailleurs ».

La relation entre participation électorale et conflictualité sociale en entreprise est bien statistiquement significative toutes choses égales par ailleurs. Le tableau 2.14 présente les résultats d'une régression linéaire avec pour variable dépendante le taux de participation et pour variables indépendantes le recensement ou non d'un conflit du travail au cours de la période 2007-2014, la taille de l'établissement, le secteur d'activité et le type de collègue (premier, deuxième ou troisième collègue)⁸².

⁸² Cette dernière variable n'étant pas significative, elle n'est pas présentée dans le tableau pour alléger celui-ci.

Tableau 2.14. Participation aux élections professionnelles selon la conflictualité, la taille de l'établissement et le secteur d'activité dans trois villes du Nord

variable	Modalité	coefficient du modèle linéaire
conflit social	Non	Ref
	Oui	5,73*
taille de l'établissement	20 salariés ou moins	Ns
	de 21 à 50 salariés	ns
	de 51 à 100 salariés	ref
	de 101 à 200 salariés	ns
	plus de 200 salariés	-17,75***
secteur d'activité	bâtiment	ns
	commerce	ns
	industrie	ref
	services	ns
	autre	-13,32***
R2	ajusté	0,11
effectif		282

Source : données DGT, 2013, et données de l'auteur.

On retrouve tout d'abord des résultats assez similaires à ceux présentés plus haut dans ce chapitre : la participation est d'autant plus faible que la taille de l'établissement est importante et certains secteurs d'activité sont également marqués par une plus faible participation, ici les « autres activités ». Le déroulement d'un conflit apparaît, toutes choses égales par ailleurs, comme un facteur relativement déterminant, même si les coefficients sont moins élevés que pour d'autres variables.

Au-delà de la participation, on peut noter, à partir de nos données, quelques régularités en termes d'implantations syndicales : la CGT connaît des résultats meilleurs dans les entreprises ayant connu un conflit par rapport à ceux qu'elle obtient dans des entreprises sans conflit alors que la CFDT et la CFTC sont dans une situation inverse. Cela rejoint les conclusions déjà formulées sur la base de l'enquête REPONSE (Bérourd *et al.*, 2008, p. 103). Dans notre base, la moitié des conflits recensés est le fait de la seule CGT, ce qui s'explique par le fait que la CGT est souvent la seule organisation syndicale de l'établissement. Mais l'autre moitié des conflits recensés est menée par des « intersyndicales », ce qui confirme l'idée d'un lien plus large entre la présence syndicale et la conflictualité sociale (Bué, 1996, p. 69 ; Cézard, Malan, Zouary, 1996 ; Higounenc, 2018, p. 3).

L'analyse au niveau agrégé tend plutôt à démontrer que le vote, à l'image de la grève ou de la négociation collective, fait partie d'un continuum de pratiques qui ont des déterminants socioéconomiques communs. Une articulation, certes relative, existe bien entre mobilisation électorale et conflictuelle, même si elle mériterait d'être précisée s'agissant du mode d'action (recours ou non à la grève) et des mots d'ordre (propres à l'entreprise ou interprofessionnels).

Étant données la multitude de scrutins en entreprise et l'offre électorale très inégale et souvent réduite pour chaque scrutin, les résultats syndicaux aux élections en entreprise sont fortement différenciés. Ces variations sont majoritairement associées à des variables structurelles comme la taille des établissements, principal facteur d'implantation syndicale, la composition professionnelle du corps électoral ou le secteur d'activité. Ainsi, alors que la taille est un facteur central de l'implantation des différentes organisations syndicales, celles-ci ont des implantations et des audiences plus ou moins importantes dans certains secteurs d'activité ou auprès de certaines catégories de salariés.

En matière de participation, notre constat est assez similaire. Non seulement celle-ci est relativement hétérogène, mais ses variations sont fortement liées à la taille des établissements et, dans une moindre mesure, à la composition professionnelle du corps électoral et au secteur d'activité, cette dernière variable cachant l'influence des conditions d'emploi et de travail et des caractéristiques sociodémographiques des salariés. À ces variables « structurelles » peuvent s'ajouter la configuration électorale dans laquelle se déroule le scrutin, et notamment le degré de concurrence du scrutin ou encore la récurrence de l'organisation des scrutins au sein de l'établissement, mais aussi des éléments plus conjoncturels, comme le déroulement d'un conflit local.

Ce second chapitre s'est focalisé sur l'environnement de vote des salariés en s'appuyant sur des données agrégées, un travail préalable pour s'intéresser aux « contextes de vote » des salariés en entreprise, à l'aide de données individuelles. Mais la dernière sous-partie de ce chapitre souligne l'intérêt de croiser les données MARS avec d'autres matériaux, ici un recensement médiatique de conflits sociaux. Dans un contexte où les données MARS sont encore plus limitées pour analyser le scrutin TPE que pour étudier les scrutins en entreprise, puisque seules des ventilations au niveau territorial et conventionnel sont disponibles, il apparaît nécessaire, dans notre troisième chapitre consacré à ce scrutin spécifique, de croiser

des données au niveau agrégé et au niveau individuel pour étudier les logiques de la faible mobilisation électorale des salariés des TPE.

Chapitre III. Les logiques de la faible mobilisation électorale au scrutin TPE

Comme nous l'avons montré dans le premier chapitre, il apparaît nécessaire de dissocier, d'une part, l'analyse des scrutins en entreprise et, d'autre part, celle du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE). Cette nécessaire dissociation s'explique non seulement par les enjeux très différents de ces scrutins, mais aussi par des différences statistiques en termes de participation, d'affectation territoriale ou conventionnelle des votes et de couverture du salariat par le dispositif électoral (cf. chapitre 1, B.1, C.1 et C.2). Dès lors, après avoir investigué les ressorts de la participation et des résultats syndicaux en entreprise, nous proposons, dans ce troisième chapitre, de nous intéresser à présent au scrutin organisé auprès des salariés des TPE, un scrutin professionnel atypique (cf. encadré 3.1).

Encadré 3.1. Un scrutin professionnel particulier

Le scrutin TPE est le seul scrutin professionnel national aujourd'hui organisé en France auprès de salariés du secteur marchand et associatif. Deux scrutins ont déjà eu lieu : un premier en novembre et décembre 2012 pour compléter la « mesure d'audience » du cycle 2009-2012 et un second en janvier 2017 pour parachever la « mesure d'audience » du cycle 2013-2016. Le corps électoral était de 4,6 millions de salariés en 2012 et de 4,5 millions en 2017. Les résultats des deux scrutins sont présentés dans le tableau 3.1.

Quatre spécificités peuvent être mentionnées. Tout d'abord, le vote s'effectue par correspondance ou en ligne après réception d'un matériel de vote à domicile par les salariés inscrits. Le lieu de vote n'est donc pas le lieu de travail, à l'inverse de la plupart des élections d'IRP. Le scrutin est également organisé par l'administration du travail et non par les employeurs. De plus, il s'agit d'un scrutin sans élu. Le vote sur sigle n'implique qu'a posteriori la répartition des sièges en Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), dont les titulaires sont désignés par les organisations syndicales. Par ailleurs, ces CPRI n'étaient pas encore en place lors du dernier scrutin.

L'offre électorale est enfin relativement constante, au sens où elle ne dépend pas de la présence des organisations candidates dans chacune des entreprises. Les organisations ne sont en effet pas contraintes de déposer des listes de candidats pour obtenir des voix, à l'inverse de ce qui a été observé en entreprise (cf. chapitre 2, A.1)⁸³. Cependant, des organisations peuvent candidater sur quatre périmètres : le périmètre national interprofessionnel, le périmètre national professionnel (auprès de salariés d'une ou plusieurs conventions collectives), le périmètre territorial interprofessionnel (auprès des salariés de toute une région) et le périmètre catégoriel interprofessionnel, prévu pour assurer le privilège catégoriel de la CFE-CGC (cf. chapitre 1, A.2). L'offre électorale est donc, dans certaines branches professionnelles ou dans certains territoires, substantiellement modifiée du fait de la présence de syndicats autonomes non confédérés à vocation professionnelle ou territoriale. Leurs audiences sont significatives malgré une visibilité nationale interprofessionnelle nulle, même quand le nombre de voix obtenues est important. Ainsi les organisations syndicales non confédérées ont obtenu 14,9 % des voix au scrutin de 2012 à l'échelle interprofessionnelle et 19,6 % des voix au scrutin de 2017. À titre de comparaison, ces mêmes organisations n'ont obtenu, lors des scrutins en entreprise, que 3,6 % des voix lors du cycle 2009-2012 et que 3 % des voix lors du cycle 2013-2016.

Le cas le plus emblématique est sans doute celui des assistantes maternelles qui représentent un peu plus de 6 % des inscrits et 14 % des votants. En effet, les deux organisations syndicales récoltant le plus de suffrages dans cette branche sont deux syndicats autonomes non confédérés : le SPAMAF (Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux) et la CSAFAM (Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels). On retrouve des situations similaires dans d'autres branches de plusieurs dizaines de milliers de salariés comme celle des gardiens d'immeubles avec la présence du SNIGIC (Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges).

Sur le plan territorial, certains syndicats régionaux ont une audience négligeable comme le LAB (Commissions ouvrières nationalistes/Langile abertzaleen bantzordak), un syndicat basque représentatif dans l'État espagnol (Baylos, 2011, p. 112) qui se présentait en 2012 et en 2017 sur le seul périmètre régional d'Aquitaine puis de Nouvelle-Aquitaine, ou encore le

⁸³ Cette situation devrait évoluer à partir du scrutin de décembre 2020.

SLB (Syndicat des travailleurs bretons/Sindikad labourerien breizh), qui se présentait en 2012 en Bretagne. À l'inverse, l'audience du STC (Syndicat des travailleurs corses/Sindicatu di i travigliadori corsi) est forte en Corse (42,62 % en Haute-Corse et 62,36 % en Corse-du-Sud en 2017)⁸⁴. Enfin, dans les départements ultramarins, où la participation est nettement inférieure à celle enregistrée en métropole (sauf à Saint-Pierre-et-Miquelon), les organisations syndicales autonomistes et régionalistes arrivent souvent en tête (l'UGTG puis la CGTG en Guadeloupe et à Saint-Martin, la CDMT et la CSTM en Martinique et l'UTG en Guyane) alors que les organisations nationales sont quasi absentes sauf à la Réunion et à Saint-Pierre-et-Miquelon⁸⁵. Ces situations nous ont conduit à exclure de l'analyse les départements corses et ultramarins.

Tableau 3.1. Résultats des scrutins TPE de décembre 2012 et de janvier 2017 (en %)

	2012	2017
participation	10,4	7,3
CGT	29,5	25,1
CFDT	19,3	15,5
FO	15,3	13
UNSA	7,4	12,5
CFTC	6,5	7,4
Solidaires	4,8	3,5
CFE-CGC	2,3	3,4
autres	14,9	19,6

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Les chiffres sont arrondis à une décimale.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les scrutins TPE ont très peu mobilisé les salariés. Avec 10,4 % de participation en 2012 et 7,3 %, soit 330 928 votants, en 2017, la participation apparaît infime. Ce faible nombre de votants rend ce scrutin peu significatif en matière de représentativité syndicale. Mais cette marginalité dans le dispositif de quantification de la représentativité syndicale ne doit pas impliquer une non-investigation

⁸⁴ Le STC a obtenu, en 2017, après un « feuillet » juridique qui a poussé le Ministère à repousser le scrutin, d'être reconnu comme une organisation candidate sur le périmètre national interprofessionnel. Ses résultats sont cependant négligeables en dehors de Corse.

⁸⁵ UGTG —Union générale des travailleurs de Guadeloupe, CGTG —Confédération générale du travail de Guadeloupe, CDMT —Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs, CSTM —Centrale syndicale des travailleurs martiniquais, UTG —Union des travailleurs guyanais

sociologique de ces résultats. Faire l'impasse sur le scrutin TPE serait négliger près d'un cinquième du salariat du secteur marchand et associatif, d'autant que ce salariat a un profil très spécifique (cf. encadré 3.2).

Encadré 3.2. Des salariés des TPE plus précaires que les autres salariés

Le salariat des TPE a un profil social spécifique et ne se distingue pas que par son atomisation. Les données de l'enquête ACEMO (Activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre), réalisée par la Dares, permettent de dresser un profil statistique des TPE et de leurs salariés. Le salariat des TPE, c'est-à-dire des entreprises de 1 à 9 salariés au sens de la Dares, est certes hétérogène, ne serait-ce qu'en termes de taille des entreprises. Ainsi, en 2016, la forme mono-salariale, très présente dans les services, concerne 36,6 % des TPE (38 % en 2017), mais seulement 12,7 % des salariés. Inversement, 35,3 % des salariés des TPE travaillent dans des entreprises de 6 à 9 salariés (Le Ninivin, 2018 ; Chausse, 2018).

Quelques traits communs distinguent cependant les salariés des TPE des autres salariés. Les emplois se concentrent en effet dans le secteur tertiaire qui regroupe trois quarts des TPE et la proportion de cadres est relativement faible : ils sont 11,3 % en 2017 parmi les salariés des TPE contre 17,5 % dans l'ensemble du secteur marchand et associatif en 2014. Si nous avons observé un double mouvement qui a augmenté le poids des cadres entre les deux scrutins TPE, à savoir une augmentation de l'effectif et une plus grande mobilisation électorale, ce poids croissant n'est pas spécifique aux TPE (cf. chapitre 1, B.2).

De plus, les salariés des TPE sont plus précaires, plus jeunes et moins rémunérés que les salariés des autres entreprises (Farvaque, Lefebvre, 2010, p. 9). Ainsi, les TPE recourent, plus fréquemment que d'autres entreprises, à trois formes d'emploi précaire. 27,7 % des salariés sont à temps partiel contre 15,5 % dans les autres entreprises. 13,2 % des salariés sont en CDD contre 9,7 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés. Enfin, 6,7 % des salariés des TPE sont en « emploi aidé » soit un peu plus que parmi l'ensemble des salariés (6,4 % environ) (Chausse, 2018, p. 4 ; Le-Ninivin, 2018). Notons par ailleurs que les conditions d'emploi de certains salariés, notamment ceux relevant du « particulier employeur », sont difficiles à établir.

Parallèlement, le « dialogue social » prend, dans les TPE, une tournure informelle et « domestique ». Certes des discussions entre l'employeur et les salariés sont déclarées par un

peu moins d'un tiers des employeurs. Mais l'émergence de « porte-parole » (terme utilisé dans l'enquête) est très rare : 5 à 9 % des TPE déclarent une telle situation. Il en est de même pour le recours, du côté des employeurs, à une organisation patronale : 10 % déclarent y recourir. Dans ce cadre, l'augmentation des effectifs donne plus de sens à la notion de collectif et permet de visibiliser des tensions (Tall, 2018 ; Desage, Rosankis, 2016 ; Farvaque, Lefebvre, 2010). Les données agrégées disponibles ne nous permettent toutefois pas de ventiler les pratiques électorales selon la taille des TPE.

Notre analyse a été fortement contrainte par les données disponibles. Aucune enquête robuste et réalisée au niveau individuel ne s'est intéressée aux scrutins TPE. L'enquête REPONSE ne concerne en effet pas les salariés des entreprises de 10 salariés ou moins. Ce manque de données n'est sans doute pas étranger à la sous-investigation quantitative de ce scrutin. Nous avons dès lors dû nous contenter de croiser des matériaux qui, pris isolément, sont relativement fragiles.

Nous nous sommes appuyé tout d'abord sur les données électorales aux niveaux agrégés disponibles. Les résultats du scrutin de 2017 par département, les données n'étant pas disponibles pour 2012, ainsi que les résultats du scrutin de 2012 par branche professionnelle ont été mobilisés et, au niveau conventionnel, mis en rapport avec des informations socioéconomiques sur le salariat (*cf. infra*, encadré 3.3). Ces données nous permettent de répartir des travaux passés, malgré leurs limites méthodologiques (*cf. introduction*, A.2). Comme nous l'avons exposé dans le premier chapitre, la spécificité des scrutins professionnels a conduit, dans une acception large de la notion « d'environnement » du salarié, à prendre en compte deux niveaux d'analyse bien distincts : le territoire et la branche professionnelle, cette dernière constituant une institution autant qu'un poste d'observation d'univers professionnels marqués par des caractéristiques des salariés très variables. Ces échelles sont toutefois assez « grossières » et des erreurs d'affectation des votes peuvent exister (*cf. chapitre 1*, C.1).

Afin de tester l'existence de liens entre les caractéristiques des salariés et leurs pratiques électorales, nous avons eu recours à des modèles de régression écologique pour éviter d'interpréter des corrélations liées à des « variables cachées » et pour permettre l'inférence écologique. Trois conditions sont toutefois nécessaires pour valider statistiquement un modèle : la « constance du paramètre étudié dans l'espace », la relation

linéaire entre les variables et la normalité et l'hétéroscédasticité de la variable dépendante (Mayer, 2017, p. 30). Or, ces conditions ne peuvent pas toujours être réunies. C'est pourquoi, étant donné les résultats négatifs de nos tests de normalité, nous avons complété ces modèles de régression par des analyses géométriques de données non reproduites ici, à savoir des analyses en composantes principales. De plus, l'expression « toutes choses égales par ailleurs », associée à ces modèles, est trompeuse. En effet, elle signifie plus exactement « toutes variables présentes dans le modèle égales par ailleurs » (Le Hay, 2017, p. 138). Or, nous ne disposons que d'un faible nombre de variables. L'usage de tels modèles multi-variés est donc critiquable, mais ceux-ci permettent d'apporter des données de cadrage précieuses pour compléter des données qualitatives souvent plus lacunaires.

L'analyse des résultats des scrutins TPE au niveau agrégé se révèle à la fois pertinente et insuffisante pour comprendre les dynamiques de la mobilisation électorale des salariés. Pour compléter cette analyse, une enquête par questionnaire en ligne auprès de salariés des TPE a été réalisée (*cf. infra*, encadré 3.4) et divers matériaux qualitatifs ont été collectés pour saisir les dispositifs concrets de mobilisation électorale. Cinq entretiens ont notamment été réalisés avec des responsables syndicaux de structures territoriales (*cf. infra*, encadré 3.5).

S'agissant de la très faible participation des salariés aux scrutins TPE (A), l'analyse des résultats au niveau conventionnel fait apparaître des liens statistiques entre la participation électorale et certaines caractéristiques des salariés (A.1). Les résultats de notre enquête par questionnaire valident les liens observés au niveau agrégé, mais invitent à poser l'hypothèse d'effets contextuels sur la mobilisation électorale (A.2).

À l'inverse, les résultats des organisations syndicales semblent davantage liés à des différences territoriales ou conventionnelles, mais, là encore, l'analyse au niveau individuel confirme l'influence de *stimuli* électoraux sur le « choix » électoral (B). En effet, hormis dans le cas de la CFE-CGC, les résultats syndicaux ne sont, au niveau agrégé, que faiblement liés à la composition et aux caractéristiques du salariat (B.1). L'analyse de ces résultats au niveau territorial révèle plutôt des persistances par rapport aux audiences syndicales enregistrées par le passé aux différents scrutins professionnels, mais les explications qui en ont été proposées apparaissent insuffisantes (B.2). Les maigres données issues de l'enquête par questionnaire nous invitent dès lors à considérer le territoire non pas comme porteur de « microclimats » sociaux et politiques, mais comme un espace d'implantation des organisations syndicales et

de déploiement par celles-ci de dispositifs de mobilisation électorale, ces dispositifs apparaissant déterminants dans le « choix » électorale qu'opèrent les salariés au scrutin TPE (B.3).

Une analyse des dispositifs de mobilisation électorale au scrutin TPE (C) révèle en effet que ceux-ci sont variés et mis en place de manière variable selon les organisations, voire en leur sein, les structures territoriales ayant un rôle central dans la mise en place concrète de ces dispositifs (C.1). La variété des configurations observées est à mettre en relation avec le fait que les organisations syndicales sont inégalement dotées en termes de moyens financiers ou humains et dès lors inégalement structurées, leurs pratiques électorales pouvant être également dépendantes du profil des militants qui les animent (C.2).

A. Une participation résiduelle influencée par les caractéristiques des salariés et par leur degré de contact avec les syndicats

Les commentateurs et les chercheurs qui se sont intéressés au scrutin TPE ont expliqué la faible participation par la spécificité du scrutin. Pour Dominique Andolfatto, ces scrutins TPE sont « plus artificiels ou virtuels » : « ils n'interviennent pas directement sur le lieu de travail, ne contribuent pas à la désignation d'institutions propres à celui-ci et se font uniquement sur sigle syndical » (Andolfatto, 2018a, p. 15). Il déplore un « scrutin qui était sans enjeu concret dans les entreprises concernées » (Andolfatto, 2017, p. 7). Pour autant, la faible participation des salariés des TPE aux scrutins professionnels n'est pas nouvelle : elle était déjà infime, en particulier pour les salariés d'entreprises d'un à deux salariés, aux scrutins prud'homaux (Blanchard *et al.*, 1996, p. 60). Sans rejeter une explication de l'abstention liée aux spécificités du scrutin, celle-ci semble dès lors insuffisante.

Si les salariés des TPE se caractérisent avant tout par la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, considérer uniquement la taille des entreprises au sein desquelles les salariés sont employés est loin d'être suffisant. Le secteur d'activité ou les conditions d'emploi sont autant de dimensions à interroger. À la lumière des spécificités du salariat des TPE (*cf. supra*, encadré 3.2), on peut poser l'hypothèse que ce sont leurs conditions d'emploi, particulièrement précaires, qui expliquent, en partie, leur faible participation électorale.

À ce titre, la faible participation au scrutin TPE est loin d'être uniformément répartie au sein du salariat concerné. On constate ainsi que, au niveau des branches professionnelles, le taux de participation est fortement lié aux conditions d'emploi et au profil des salariés (A.1). Les résultats d'une enquête par questionnaire réalisée auprès de salariés des TPE confirment l'influence des conditions d'emploi tout en révélant des effets contextuels (A.2).

A.1. Au niveau des branches, une participation influencée par les conditions d'emploi et l'ancienneté des salariés

Comme nous l'avons rappelé plus haut (cf. encadré 3.2), le corps électoral concerné par le scrutin TPE est à la fois spécifique et hétérogène. Les champs conventionnels, s'ils sont le produit de constructions socio-politiques, processus dans lesquels l'intervention du patronat est centrale (cf. chapitre 1, encadré 1.4 ; Haute, Yon, 2018, p. 110 ; Sellier, 1984), fournissent une diversité de configurations socioéconomiques, notamment en termes de conditions d'emploi. Les données disponibles nous permettent d'exploiter cette diversité en testant l'existence d'influences des caractéristiques du salariat, et en particulier des conditions d'emploi, sur la participation au niveau des branches (cf. encadré 3.3).

Encadré 3.3. Un appariement entre données électorales et données socioéconomiques pour les seuls salariés des TPE

Sur le modèle de l'appariement réalisé pour l'ensemble des scrutins professionnels (cf. chapitre 1, encadré 1.3), nous avons apparié les résultats du scrutin TPE de 2012 par branches professionnelles avec des données économiques et sociales relatives à ces branches. Ces données sont issues des fiches statistiques 2012 de la Dares.

Nous avons pu disposer des données électorales et socioéconomiques pour 232 branches professionnelles, soit 60,6 % du corps électoral pour 2012. Certaines branches importantes, comme celle des salariés du « particulier employeur » (autour de 660 000 inscrits, en particulier des salariés des services à la personne ou de l'aide à domicile), sont néanmoins exclues de l'analyse, faute de données socioéconomiques disponibles. Sont également exclus de l'analyse les salariés non couverts par une convention collective. Or, ces

derniers, qui ne représentent que 8 % des salariés du secteur marchand et associatif (Groux, Noblecourt, Simonpoli, 2018, pp. 185-186), sont bien plus présents dans certains secteurs d'activité où les TPE sont majoritaires, comme dans le secteur associatif où ils représentent plus de 30 % du salariat (Hély, 2012, p. 50)⁸⁶. De même, les indicateurs relatifs aux très petites entreprises concernent les entreprises de 1 à 9 salariés dans les données de la Dares alors que, dans le cadre du dispositif MARS, les TPE sont les entreprises de 1 à 10 salariés. Enfin, des problèmes d'affectation conventionnelle des salariés liés à des erreurs d'inscription ne sont pas à exclure (cf. chapitre 1, C.1).

Quatre variables propres aux salariés des TPE ont été mises en rapport avec les résultats des différentes confédérations et avec la participation. Il s'agit de la part de salariés à temps partiel, de la part de salariés en CDD, du salaire moyen au sein de la branche et de la part de salariés rémunérés « au voisinage du SMIC » (entre une fois et 1,05 fois le SMIC). À ces quatre indicateurs, nous avons ajouté des données générales sur la branche : la part de salariés de 29 ans et moins et de 50 ans et plus ainsi que le taux de féminisation. Ces données n'étaient pas disponibles pour les seuls salariés des TPE. Même si nous avons montré plus haut qu'il existe des différences entre les salariés des TPE et les autres salariés, les premiers étant plus précaires et plus jeunes et les cadres et professions intermédiaires étant moins nombreux parmi eux (cf. *supra*, encadré 3.2), nous faisons ici le postulat que les ordres de grandeur demeurent maintenus à l'échelle des branches professionnelles. En atteste le fait que les corrélations entre les valeurs prises par les quatre variables portant sur les salariés des TPE et leurs déclinaisons pour tout le salariat sont nettement significatives, avec des coefficients de corrélation de Pearson supérieurs à 0,8.

Nous avons réalisé à l'aide de ces données une série de modèles de régressions linéaires. Les variables dépendantes sont le taux de participation ou le résultat de chacune des sept organisations syndicales interprofessionnelles à vocation représentative (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires). Les variables indépendantes sont la part des salariés des TPE à temps partiel, la part des salariés des TPE en CDD, le niveau du salaire moyen des salariés des TPE, la part des salariés des TPE rémunérés « au voisinage du

⁸⁶ Avec 1,6 million de salariés et 145 000 associations employeuses, ce secteur est toutefois très hétérogène. Si la figure de l'employeur y est difficilement identifiable, sa spécificité est de moins en moins reconnue par les syndicalistes et les chercheurs (Bernardeau-Moreau, Hély, 2007, p. 112 ; Hély, 2012, p. 50 ; Puissant, Gardin, Richez-Battesti, p. 14 ; Bérout, 2013b, p. 112).

SMIC », la part des salariés de la branche ayant moins de 30 ans et 50 ans et plus ainsi que le taux de féminisation de la branche.

Le tableau 3.2 résume les résultats du modèle de régression linéaire avec comme variable dépendante la participation au sein des branches professionnelles. Les résultats du modèle confirment l'existence de liens statistiques entre les caractéristiques socioéconomiques du salariat et la participation à l'échelle des branches professionnelles.

Tableau 3.2. Résultats du modèle de régression linéaire relatif à la participation au scrutin TPE à l'échelle des branches professionnelles

Variable	Coefficient
% de salariés à temps partiel	Ns
% de salariés en CDD	-0,06.
% de salariés au voisinage du SMIC	-0,18***
niveau du salaire moyen	ns
% de salariés de 29 ans et moins	-0,05.
% de salariés de 50 ans et plus	0,11**
% de salariées	0,07***
R2 ajusté	0,44
nombre de branches prises en compte	207

Source : données DGT, 2013, et Dares, 2012

N. B. Les coefficients du modèle et le R2 sont arrondis à deux décimales.

Le taux de participation au scrutin TPE est statistiquement lié d'une part au niveau de rémunération et d'autre part à l'âge des salariés. Plus les branches ont un salariat rémunéré au voisinage du SMIC, moins celles-ci sont participantes. Ainsi dans les branches où la part de salariés rémunérés au voisinage du SMIC est inférieure ou égale à 4,8 %, la participation s'élève à 11 % contre seulement 6,7 % dans les branches où la part des salariés rémunérés au voisinage du SMIC est supérieure ou égale à 12,7 %. À ce lien entre participation et rémunération s'ajoute un lien plus ténu entre la part de salariés en CDD et la participation. Plus le recours au CDD est élevé dans une branche professionnelle, plus la participation y est faible. Ainsi, dans les branches où la part de salariés en CDD est inférieure ou égale à 6 %, la participation atteint 9,6 % contre seulement 6,6 % dans les branches où la part de salariés en CDD est supérieure à 9,4 %.

L'âge apparaît comme une variable non négligeable : plus le salariat est vieillissant, plus la participation est importante. La participation s'élève ainsi à 11,8 % dans les branches où la part de salariés de 50 ans et plus est supérieure à 29,9 % contre seulement 7,3 % dans les branches où elle est inférieure à 22,4 %. Enfin, un lien entre participation et féminisation, que nous retrouvons au niveau individuel (*cf. infra*, A.2), apparaît : plus les branches sont féminisées, plus la participation y est importante. En effet, la participation est de 10,2 % dans les branches où plus de 55,2 % des salariés sont des femmes. À l'inverse, elle n'est que de 7,7 % dans les branches où moins de 21,2 % des salariés sont des femmes.

Les données ne nous permettent malheureusement pas de tester le lien entre participation et structure des emplois par taille de TPE au sein des branches, alors que la taille d'une TPE semble fortement prédictive du dialogue social en son sein et de l'existence d'un collectif de travail (Desage, Rosankis, 2016 ; Tall, 2018).

La couverture de certaines branches par des dispositifs de représentation n'a que peu d'effet, d'autant que ceux-ci étaient encore embryonnaires avant le scrutin de 2012. Il s'agit plus exactement des CPRIA (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat), prévues par l'accord interprofessionnel du 12 décembre 2001 sur « le développement du dialogue social dans l'artisanat », signé entre l'Union professionnelle artisanale (UPA) et les cinq organisations syndicales représentatives. Elles « constituent une des premières pierres portées à l'édifice d'une représentation en direction des TPE » (Gassier, 2016, p. 25). Cependant, ces CPRIA n'ont vu le jour qu'en 2010, sans moyens et sans capacité décisionnelle (*ibid.*, p. 27). Nous avons établi le taux de participation dans les branches entièrement couvertes par une CPRIA⁸⁷. En 2012, la participation était de 8,51 % dans les branches non couvertes par les CPRIA et de seulement 7,27 % dans les branches couvertes par les CPRIA⁸⁸.

La participation au scrutin TPE apparaît ainsi bien plus liée aux caractéristiques socioéconomiques des salariés qu'à l'existence d'instances de dialogue social. La rémunération, le type de contrat de travail, l'ancienneté ou le genre semblent être des

⁸⁷ Dont la liste est consignée en annexe de l'accord de 2001. Nous remercions Yolaine Gassier (CHERPA/LEST) de nous avoir transmis l'accord et son champ actualisé.

⁸⁸ Calcul à partir du fichier de 232 branches mentionné plus haut. La différence est significative selon le test non paramétrique de Wilcoxon/Mann-Whitney

variables explicatives du vote au scrutin TPE. Nos maigres données recueillies au niveau individuel vont d'ailleurs dans ce sens.

A.2. Au niveau individuel, l'influence de l'intégration professionnelle et du contact avec les syndicats sur la participation

Pour compléter l'analyse des données électorales agrégées, nous avons réalisé une enquête par questionnaire auprès de salariés des TPE (cf. encadré 3.4). Si celle-ci confirme les résultats des analyses présentés ci-dessus, avec une participation des salariés fortement dépendante de leur intégration professionnelle, ces données révèlent aussi l'existence d'effets contextuels. La rencontre avec des syndicalistes et la fréquence des discussions relatives au syndicalisme apparaissent en effet comme des facteurs de la mobilisation électorale. Inversement, ces données infirment l'idée de votants plus attachés au syndicalisme que les abstentionnistes.

Encadré 3.4. Une modeste enquête auprès des salariés des TPE

Étant donnée l'absence de données individuelles concernant le vote des salariés des TPE, nous avons fait le choix de diffuser un questionnaire en ligne, sans but représentatif, qui s'adressait aux salariés des TPE. L'échantillonnage « boule de neige » permet ici de toucher une population qui n'est pas accessible par l'intermédiaire d'autres enquêtes comme REPONSE. Néanmoins, cette méthode ne permet pas d'identifier l'ensemble des profils existants parmi les salariés des TPE et encore moins d'appréhender leurs parts relatives dans le salariat.

Le questionnaire, présenté en annexe (cf. annexe 3.1), a été construit à partir du questionnaire « salariés » de l'enquête REPONSE et d'autres enquêtes auprès de syndicalistes (Duriez, Sawicki, 2003 ; Contamin, Delacroix, 2009, p. 100 ; Barthélemy *et al.*, 2012, pp. 229-271) et d'enseignants (Frajerman, 2018 ; Haute, 2019a). Il interroge le salarié sur sa connaissance du scrutin, sur son vote en 2017 ou à défaut en 2012 et sur son rapport au syndicalisme. Ces réponses sont mises en relation avec ses propriétés sociales et

professionnelles : son genre, son âge, son ancienneté dans l'entreprise ou encore ses conditions d'emploi et de travail.

Ce questionnaire a été diffusé sur des réseaux sociaux, par courriels via des réseaux syndicaux ou professionnels et dans notre entourage. Deux vagues de diffusion ont eu lieu en janvier et février 2018 puis en septembre 2018. 98 questionnaires ont été récoltés dont 72 sont exploitables. Étant donné le faible nombre de répondants, les résultats sont présentés en effectifs et en pourcentages, à des fins de comparaisons.

Ce relatif échec n'est pas surprenant. En effet, dans des enquêtes « boules de neige », les collectifs de travail instables sont généralement sous-représentés (Audemard, 2016, p. 181). S'il est difficile d'estimer le nombre de personnes touchées par l'enquête, le profil des répondants permet par contre d'observer quels points d'entrée ont été « efficaces ». Ainsi la sollicitation de réseaux patronaux, par courriel ou sur les réseaux sociaux, notamment l'U2P (Union des entreprises de proximité), n'a eu aucun effet. La demande de diffusion par des organisations syndicales a eu un impact variable et plutôt limité. Les contacts avec les personnes en charge de la « campagne TPE » ou l'envoi de messages sur les pages et profils des organisations syndicales dédiées aux TPE sur les réseaux sociaux n'ont abouti qu'à quelques réponses, souvent émanant de militants. Le passage par des syndicats professionnels spécialisés s'est révélé plus efficace : ainsi, le relais de notre enquête par le second syndicat représentatif des assistantes maternelles, la CSAFAM, a provoqué une surreprésentation de celles-ci (47 répondantes sur 72), ce qui biaise plusieurs résultats. Enfin, la diffusion dans notre entourage a permis d'obtenir des réponses, certes en faible nombre, mais provenant de salariés aux profils plus diversifiés.

Parmi les 72 répondants, 55 (76,4 %) sont des répondantes. 11 répondants (16,2 %) ont moins de 30 ans, 13 (19,1 %) ont entre 30 et 39 ans, 21 (30,9 %) ont entre 40 et 49 ans et 23 (33,8 %) ont 50 ans ou plus. 47 répondantes (65,3 %) travaillent dans le secteur des services à l'enfance, 7 répondants (9,7 %) travaillent dans le secteur associatif et 6 (8,3 %) dans celui du commerce. Les autres enquêtés se répartissent dans une pluralité de secteurs (autres services, informatique, industrie...). 56 répondants (77,8 %) sont employés, 7 sont techniciens ou agents de maîtrise (9,7 %) et 7 autres sont cadres ou ingénieurs (9,7 %). Enfin, si 49 répondants (68,1 %) sont le seul salarié de leur entreprise, 9 répondants (12,5 %) travaillent dans des entreprises de 2 à 5 salariés et 14 répondants travaillent dans des entreprises de 6 à 10 salariés (19,4 %).

À la lecture des réponses, on constate que les facteurs de la participation électorale sont assez proches de ceux de la connaissance même du scrutin. Les abstentionnistes qui n'avaient pas connaissance du vote (18 répondants, 25 %) et ceux qui en ont eu connaissance (15 répondants, 20,8 %) ont en effet un profil assez proche. Certes, nos répondants sont bien plus participants que l'ensemble des salariés. On peut présupposer que les salariés ayant répondu sont parmi les plus intéressés par le sujet, ce qui est d'autant plus plausible étant donné le faible nombre de répondants. Mais on retrouve des hiérarchies observées dans l'ensemble du salariat. Ainsi, l'abstention, parmi les assistantes maternelles, est plus faible que pour l'ensemble des répondants, un résultat conforme aux données nationales puisque, dans la branche des assistantes maternelles, la participation s'élevait à 16,1 % en 2017 contre 7,3 % pour l'ensemble des salariés des TPE.

Si le secteur d'activité, le fait d'être à temps partiel et la taille de l'entreprise jouent peu (Chi-Deux non significatifs), ce résultat peut s'expliquer par la part importante dans la population enquêtée des assistantes maternelles. Celles-ci sont des salariées⁸⁹, en CDI et à temps plein.

À l'inverse, comme le suggère notre analyse au niveau des branches professionnelles, le type de contrat, le genre et l'ancienneté des salariés semblent influencer sur la participation, à l'image de ce qui est observé pour les scrutins en entreprise (cf. chapitre 4, B). En premier lieu, les salariées déclarent moins s'être abstenus que les salariés (Chi-Deux significatif au seuil de 5 %). En second lieu, les salariés en CDD ou ayant un autre type de contrat précaire déclarent significativement moins avoir participé au scrutin TPE que les salariés en CDI (Chi-Deux significatif au seuil de 5 %). Enfin, en troisième lieu, plus un salarié est ancien dans son emploi, plus il a de chances de voter comme le montre le tableau 3.3 (Chi-Deux significatif au seuil de 1 %, ce qui signifie que la probabilité que cette relation soit liée au hasard est de 1%).

⁸⁹ 1 % des demandes d'agrément sont faites par des hommes (Chavaroche-Laurent, 2012, p. 27).

Tableau 3.3. Répartition des répondants selon leur ancienneté et leur participation au scrutin TPE

ancienneté	n'a pas eu connaissance du scrutin	a eu connaissance du scrutin et s'est abstenu	a voté
moins de trois ans	7 (70 %)	2 (20 %)	1 (10 %)
quatre à huit ans	2 (11,1 %)	6 (33,3 %)	10 (55,6 %)
neuf à quinze ans	1 (5,6 %)	2 (11,1 %)	15 (83,3 %)
plus de quinze ans	2 (20 %)	2 (20 %)	6 (60 %)
ensemble	18 (25 %)	15 (20,8 %)	39 (54,2 %)

Source : questionnaire auprès de salariés des TPE

N. B. Les écarts avec l'effectif total s'expliquent par l'exclusion des répondants qui ne sont plus salariés lors de l'enquête. Les pourcentages par ligne sont indiqués entre parenthèses à titre indicatif.

Les différences de participation observées au niveau agrégé selon les secteurs d'activité s'expliquent par les conditions d'emploi des salariés. Mais elles peuvent aussi s'expliquer par une attention syndicale plus ou moins importante. Les deux dimensions sont liées puisque la précarité et le turn-over privent les salariés d'une « mémoire interne qui pourrait constituer une source d'information » (Blanchard *et al.*, 1996, p. 79). Un syndicaliste CGT enquêté indique ainsi que, dans le bâtiment, « l'écho était assez favorable du fait de notre implantation, parce que, de manière régulière, quel que soit le sujet, on intervient » avec une « habitude de ces salariés-là à recevoir le matériel et à connaître la CGT tout simplement » dans un secteur « où la stabilisation des effectifs est plus importante que dans le commerce »⁹⁰.

Au-delà des conditions d'emploi, l'enquête par questionnaire nous permet ainsi d'observer des effets contextuels. La lecture d'informations syndicales ou les échanges avec les collègues à propos du syndicalisme permettent ainsi l'activation de prédispositions ou la « conversion » de salariés à la pratique électorale. Dans un contexte de faible information des électeurs et de faible réception des campagnes syndicales par ceux-ci, déjà observé pour les scrutins prud'homaux (Blanchard *et al.*, 1996, pp. 73-74 ; Farvaque, Lefebvre, 2010, pp. 29-30 ; Trémeau, 2017a, p. 175), le fait d'avoir déjà lu des informations syndicales ou le fait de discuter du syndicalisme avec des collègues apparaissent comme des vecteurs d'information sur le scrutin et de participation (Chi-Deux significatifs au seuil de 5 %), un constat qu'on retrouve également en entreprise (cf. chapitre 5, C). Le tableau 3.4 montre ainsi que les

⁹⁰ Entretien avec Nicolas Bastien, CGT, 30 novembre 2017

salariés votent d'autant plus que leurs collègues votent (ou inversement) (Chi-Deux significatif au seuil de 0,1 %).

Tableau 3.4. Répartition des enquêtés selon leur vote et le vote de leurs collègues

vote des collègues	n'a pas eu connaissance du scrutin	a eu connaissance du scrutin et s'est abstenu	a voté
ne sait pas	18 (39,1 %)	7 (15,2 %)	21 (45,7 %)
Non	0	4 (80 %)	1 (20 %)
Oui	0	4 (19 %)	17 (81 %)
ensemble	18 (25 %)	15 (20,8 %)	39 (54,2 %)

Source : questionnaire auprès de salariés des TPE.

N. B. Les pourcentages en ligne sont indiqués à des fins de comparaison.

Ces effets d'entraînement concernent particulièrement des salariés peu en contact avec le syndicalisme, mais qui en ont une bonne image, ou des salariés issus d'une profession mobilisée lors de ce scrutin. Ainsi certaines assistantes maternelles expliquent leur participation par la rencontre avec des militants (15 répondantes) ou par des discussions avec des collègues ou amis (6 répondantes). Leur vote peut dès lors s'apparenter à un « acte de conformité sociale symbolisant l'appartenance au groupe » (Gaxie, 1978, p. 224) et non plus à l'expression de préférences individuelles (Lehingue, 2011, p. 77). En apparence désinvesti, le vote peut être un outil, pour des personnes au statut marginalisé, permettant de renforcer leur lien avec un groupe social de référence (Lehingue, 2011, p. 78 ; Thomas, 1997, pp. 269-270).

Chez les assistantes maternelles, le recours aux prud'hommes ou l'adhésion à un syndicat ne sont pas rares (Chavaroche-Laurent, 2012, p. 30). L'adhésion syndicale est souvent motivée par des raisons individuelles, le syndicat fournissant un appui juridique et administratif alors que la convention collective du « particulier employeur » est considérée comme très peu protectrice. La mobilisation électorale est d'autant plus aisée que la syndicalisation n'est pas forcément mal perçue par la multitude⁹¹ de leurs employeurs, c'est-à-dire les parents. Ceux-ci se considèrent en effet rarement comme employeurs. Les assistantes maternelles entretiennent une certaine proximité avec ces derniers et les parents les laissent souvent rédiger elles-mêmes leur contrat de travail et calculer leur salaire

⁹¹ Rappelons en effet que 57 % des salariés du « particulier employeur » sont en multi-emploi (Devetter, Messaoudi, 2013, p. 56).

(Chavaroche-Laurent, 2012, p. 29)⁹². Enfin, le collectif syndical, quand il existe, peut constituer un des rares espaces de discussion sur le travail (Bérourd, 2013b, p. 122). Cette situation n'est pas spécifique aux assistantes maternelles puisque d'autres syndicats bénéficient de la bienveillance des employeurs et développent exclusivement des actions de représentation et d'appui juridique (Falcoz, Lefèvre, 2016, pp. 12-14). Dans ce contexte, le vote est souvent un prolongement de l'adhésion syndicale, condition d'une bonne intégration corporative, un constat qu'on retrouve paradoxalement dans la fonction publique (Haute, 2019a).

Si on excepte ces cas de syndicalisme corporatif, l'implantation syndicale est extrêmement rare non seulement dans les TPE, mais aussi dans les secteurs d'activité où elles sont majoritaires, comme les services à la personne ou le secteur associatif. Toutefois, les salariés ne sont pas passifs. Ils s'informent, notamment auprès de leurs collègues et de leurs employeurs, et ont souvent une certaine connaissance de leurs droits (Trémeau, 2017a, pp. 175-176 ; Farvaque, Lefebvre, 2010, pp. 17-18 ; Farvaque, Yonnet, 2008, p. 105). Mais les acteurs syndicaux, faute d'être implantés, demeurent très largement méconnus, tout comme les systèmes de représentation collective. Comme le soulignent Nicolas Farvaque et Marion Lefebvre à propos du scrutin prud'homal, « le syndicalisme est une chose opaque, qui rend le vote improbable, à moins de connaître “personnellement” un candidat » ou, du moins, un militant (Farvaque, Lefebvre, 2010, p. 30).

En cas de connaissance du scrutin, le contact avec les syndicats apparaît comme un facteur de participation des salariés. On peut prendre ici l'exemple de ce développeur en informatique, diplômé du supérieur (bac+4 ou plus), se positionnant à gauche et au fait du scrutin par l'intermédiaire de tracts. Celui-ci n'a pas voté, considérant que cela était inutile, ce qui légitime par ailleurs les explications de l'abstention par l'absence « d'enjeux ». Or, ce salarié ne déclare aucun lien avec les syndicats, tout en ayant une vision positive de ceux-ci, et aucune discussion à propos de l'action des syndicats avec ses collègues. À l'inverse, on peut citer le cas de cet animateur de 30 ans dans le secteur associatif, diplômé du supérieur (bac+4 ou plus) et se positionnant très à gauche. Il déclare lire les informations syndicales, discuter de l'action des syndicats avec des amis et avoir participé à plusieurs actions

⁹² cf. cet article : <https://lesprosdela petiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/assistantes-maternelles/pourquoi-les-assistantes-maternelles-se-syndiquent-elles> ; Pour le cas de l'UNSA, cf. Lagrange Nicolas, « L'Unsa, le petit syndicat qui monte », Liaisons Sociales Magazine, 5 avril 2017

collectives et à une grève. Il a eu connaissance du scrutin par l'intermédiaire de tracts et d'affiches. Il a voté en faveur de la CNT (Confédération nationale du travail), du fait des valeurs portées par ce syndicat. Mais le contact avec les syndicats n'est pas toujours un élément suffisant pour convaincre un salarié de l'importance du vote. On peut ici mentionner le cas de cet agent administratif de 29 ans, également dans le secteur associatif, diplômé du supérieur (bac+4 ou plus) et se positionnant très à gauche. Il déclare des contacts avec les syndicats, des discussions avec des militants ainsi que la participation à des actions collectives. Mais, s'il a eu connaissance du scrutin par des tracts et des affiches, il n'a pas voté, considérant que le vote était inutile et qu'il ne connaissait pas les candidats.

Enfin, les votants ne se distinguent pas des abstentionnistes par un recours à la grève plus important, par une image du syndicalisme plus positive ou par une conception de ce dernier plus « revendicative » ou plus « pragmatique ». Les quelques données recueillies montrent au contraire que les rapports des salariés des TPE au syndicalisme sont très variés et ne peuvent se résumer à la défiance ou à l'indifférence. Si l'abstention s'explique par un éloignement des syndicats, celui-ci est plus physique que théorique. Les rares contacts directs avec le syndicalisme, s'ils peuvent être insuffisants, constituent d'ailleurs les *stimuli* électoraux les plus efficaces.

La participation au scrutin TPE est résiduelle. Elle semble liée aux conditions d'emploi et au profil social des salariés, notamment à leur rémunération et à leur âge, une variable très corrélée à l'ancienneté. Le degré d'intégration professionnelle apparaît comme prédictif de la participation au scrutin, d'autant qu'aux conditions d'emploi semblent s'ajouter des effets contextuels qui nous invitent à investiguer plus en avant les dispositifs de mobilisation électorale. Notre analyse au niveau agrégé et au niveau individuel confirme donc l'hypothèse, réaffirmée pour les scrutins politiques, d'une faible participation qui accentue le poids des variables traditionnelles des comportements électoraux (Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017, p. 1037), en l'occurrence ici de la précarité et du degré d'intégration dans la profession, ces variables étant par ailleurs centrales pour comprendre la participation aux scrutins en entreprise (cf. chapitre 4, B.1). Si ce constat vaut pour la participation, il n'est que très partiellement vérifié s'agissant des résultats des différentes organisations syndicales, ceux-ci n'étant que faiblement liés aux caractéristiques du salariat.

B. Des résultats syndicaux liés à des dynamiques territoriales et organisationnelles

Si la participation est liée aux caractéristiques du corps électoral, ce constat n'est pas vérifié pour les résultats des différentes organisations syndicales, hormis pour ceux de la CFE-CGC (B.1). Une analyse au niveau territorial révèle plutôt des similitudes importantes entre les résultats de certaines organisations au scrutin TPE et à d'autres scrutins, présents ou passés, mais les explications qui en sont proposées apparaissent insuffisantes (B.2). Dans ce cadre, il apparaît nécessaire d'appréhender le territoire comme un espace où les organisations syndicales sont inégalement implantées et où elles déploient, de manière tout aussi inégale, des dispositifs de mobilisation électorale (B.3).

B.1. Des résultats syndicaux faiblement liés aux caractéristiques du salariat

La participation au scrutin TPE semble liée aux caractéristiques du salariat, ce qui explique ses variations au niveau conventionnel. Cependant cette conclusion ne peut être étendue aux résultats syndicaux, hormis pour la CFE-CGC.

Nous avons reproduit, pour les résultats des différentes organisations syndicales, le modèle de régression linéaire présenté plus haut s'agissant de la participation au scrutin TPE (*cf. supra*, encadré 3.3). Le tableau 3.5 présente ainsi les résultats des modèles linéaires pour les sept organisations syndicales. Les modèles sont peu explicatifs avec des R² inférieurs à 0,3, hormis pour la CFE-CGC. De plus, les liens entre les caractéristiques du salariat et les résultats syndicaux sont peu nombreux.

Tableau 3.5. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs aux résultats des sept organisations syndicales

variable	CGT	CFDT	FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	Solidaires
% de salariés à temps partiel	-0,16*	ns	-0,14**	ns	ns	ns	0,05*
% de salariés en CDD	ns	-0,14.	-0,14*	ns	ns	ns	ns
% de salariés au voisinage du SMIC	0,22*	ns	ns	ns	ns	-0,09*	ns
niveau du salaire moyen	-0,11***	ns	-0,07***	0,12***	ns	ns	ns
% de salariés de 29 ans et moins	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
% de salariés de 50 ans et plus	ns	ns	ns	ns	ns	-0,13**	ns
% de salariées	-0,12**	0,06*	ns	ns	ns	0,04*	ns
R2 ajusté	0,26	0,03	0,21	0,33	0,13	0,18	0,10

Source : données DGT, 2013, et Dares, 2012

Les résultats de la CFE-CGC apparaissent fortement liés au niveau de rémunération des salariés, tout comme ceux de la CGT et, dans une moindre mesure, de FO. Les indicateurs de rémunération peuvent ici être le signe d'une part plus ou moins importante de cadres au sein des branches professionnelles. Les audiences de la CGT et de FO auprès des cadres sont traditionnellement faibles, y compris en dehors du scrutin TPE. Inversement, les cadres sont la seule catégorie qui peut voter pour la CFE-CGC, en raison du statut catégoriel de cette organisation. Le niveau des rémunérations semble de plus devoir être distingué des conditions précaires d'emploi. En effet, la CGT et FO obtiennent des résultats plus importants dans les branches où la rémunération est la plus faible, mais obtiennent des résultats moins importants là où le recours aux CDD ou au travail à temps partiel est élevé.

Une analyse en composante principale, non reproduite ici, a été réalisée au niveau conventionnel avec, comme variables actives, le taux de participation et les résultats des

différentes organisations syndicales. Les variables illustratives sont celles utilisées comme variables indépendantes dans les modèles de régression présentés dans le tableau 3.5. L'ACP confirme le peu de liens constatés entre les résultats syndicaux et les variables socioéconomiques, à savoir la relation positive entre le niveau de rémunération et le résultat de la CFE-CGC et la relation négative entre le niveau de rémunération et les résultats de la CGT et de FO.

En bref, à l'inverse de ce qui a été observé pour la participation, ces modèles multivariés sont loin d'aboutir à des résultats probants. Les résultats des organisations syndicales semblent structurés par des inégalités conventionnelles ou catégorielles bien plus que par les caractéristiques du salariat.

De la même manière, on peut supposer que le territoire n'est pas une « variable » en soi, mais que chaque environnement territorial est marqué par des caractéristiques particulières comme une composition catégorielle ou sectorielle singulière de la main d'œuvre. Ainsi, il a été démontré, dès les débuts de l'analyse électorale, que la répartition territorialisée des votes aux scrutins politiques est liée, d'une part, à la composition sociale de chaque unité territoriale et, d'autre part, à l'implantation des différentes organisations candidates ou de certaines personnalités qui produisent des « effets de voisinage » ou « d'amitié locale » (Siegfried, 1913 ; Klatzmann, 1957 ; Bussi, 1998). À la lumière de ces conclusions, on peut se demander dans quelle mesure la répartition territorialisée des suffrages aux scrutins TPE s'explique par la composition sociale (sectorielle ou catégorielle) de chaque territoire ou bien par des effets de territoire, c'est-à-dire d'implantation organisationnelle, indépendants de la composition sociale du territoire.

Pour tester cette hypothèse, nous avons utilisé le « modèle de la structure sociale » ou « modèle de Johnston » (1985), importé en France par Michel Bussi (1998). Ce modèle consiste, dans un premier temps, à élaborer le vote « théorique » d'une zone géographique donnée à partir de sa structure sociale (Sainty, 2014, p. 14). Pour ce faire, on affecte à chaque territoire les résultats effectifs obtenus au niveau national, en tenant compte de la composition sociale de ce territoire. Il s'agit, dans un second temps, de comparer les résultats « théoriques » ainsi produits et les résultats effectifs. Si aucun écart n'est observé entre les résultats théoriques et effectifs, alors la répartition territorialisée des votes ne fait que traduire des inégalités de composition sociale des territoires. Si des écarts sont observés, alors d'autres

variables associées au « territoire » jouent un rôle, notamment l'existence « d'effets de voisinage ».

Nous avons dans cet esprit calculé, pour le scrutin TPE de janvier 2017, deux types de résultats « théoriques » par département, d'abord en fonction de leur structure catégorielle (poids respectif des cadres et des non-cadres) et ensuite en fonction de leur composition sectorielle. Plus précisément, nous avons attribué à chaque département les résultats nationaux parmi les cadres et parmi les non-cadres ainsi qu'au sein de cinq secteurs d'activité, construits sur la base des rattachements conventionnels (le bâtiment, le commerce, l'industrie, les services et les autres secteurs). Si les scores théoriques sectoriels ou catégoriels par département diffèrent des résultats effectifs, on peut en déduire que le territoire joue un rôle et pas seulement l'appartenance sectorielle ou catégorielle.

Nous avons donc comparé les résultats théoriques calculés et les résultats effectifs constatés lors du scrutin. Pour synthétiser cette comparaison, nous présentons les coefficients de corrélation entre les résultats effectifs et les résultats théoriques, sectoriels ou catégoriels (cf. tableau 3.6), mais aussi les coefficients de variation des résultats effectifs, des résultats théoriques catégoriels et des résultats théoriques sectoriels (cf. tableau 3.7). Tout d'abord, on constate que, hormis dans le cas de la CFE-CGC et de la participation, les corrélations entre les résultats effectifs et les résultats théoriques sont faibles, voire inverses (coefficients tous inférieurs à 0,50). Ensuite, les résultats théoriques semblent très homogènes, mis à part ceux de la CFE-CGC. En effet, les coefficients de variation des résultats théoriques catégoriels ou sectoriels sont très faibles (inférieurs à 0,03). À l'inverse, les résultats effectifs apparaissent bien plus hétérogènes (coefficients supérieurs à 0,17). Les écarts entre les résultats théoriques et effectifs sont donc importants : les résultats du scrutin TPE de janvier 2017, au niveau territorial, ne dépendent pas, ou très marginalement, de la composition catégorielle ou sectorielle du corps électoral de chaque département.

Le cas de la CFE-CGC apparaît, dans ce cadre, exceptionnel. En effet, les résultats théoriques catégoriels de la CFE-CGC et ses résultats effectifs sont fortement corrélés (coefficient de 0,88) et tous deux relativement hétérogènes (coefficients de 0,29 et 0,18). En d'autres termes, les écarts entre les résultats théoriques catégoriels et les résultats effectifs de la CFE-CGC sont faibles. L'audience de la CFE-CGC est donc partiellement dépendante de la part des cadres dans le corps électoral. En témoigne la différence entre les deux cartes représentant les résultats de la CFE-CGC au scrutin TPE, au niveau intercatégoriel et au seul

niveau catégoriel : une fois la question de la composition catégorielle « neutralisée », les résultats de la CFE-CGC sont très différents (cf. annexe 3.2, cartes 3.2.1 et 3.2.2). Cela n'est en rien étonnant. Comme nous l'avons rappelé dans le premier chapitre, la CFE-CGC bénéficie d'un « privilège » catégoriel qui ne lui permet de se présenter qu'auprès des cadres. Si seuls les cadres des TPE peuvent voter pour la CFE-CGC, il est assez logique que la part de cadres dans le corps électoral soit corrélée au résultat interprofessionnel de la CFE-CGC.

Tableau 3.6. Coefficients de corrélation entre les résultats effectifs et théoriques du scrutin TPE de janvier 2017 au niveau départemental

	résultats effectifs/théoriques catégoriels	résultats effectifs/théoriques sectoriels
participation	-0,65	0,57
CGT	0,01	-0,17
CFDT	-0,05	0,10
FO	0,35	-0,20
CFE-CGC	0,88	0,47
CFTC	0,27	0,41
UNSA	0,36	0,26
Solidaires	-0,36	0,32

Source : données DGT, 2017

Champ : départements (hors Corse et outre-mer)

N. B. Les coefficients de corrélation linéaire de Pearson sont arrondis à deux décimales.

Tableau 3.7. Coefficients de variation des résultats effectifs et théoriques du scrutin TPE de janvier 2017 au niveau départemental

	résultats effectifs	résultats théoriques catégoriels	résultats théoriques sectoriels
participation	0,19	0,00	0,02
CGT	0,18	0,01	0,01
CFDT	0,17	0,01	0,01
FO	0,23	0,01	0,02
CFE-CGC	0,18	0,29	0,04
CFTC	0,35	0,01	0,01
UNSA	0,18	0,01	0,02
Solidaires	0,28	0,00	0,02

Source : données DGT, 2017

Champ : départements (hors Corse et outre-mer)

N. B. Les coefficients de variation sont arrondis à deux décimales.

À la lumière de ces résultats, on peut infirmer, hormis pour la CFE-CGC, l'hypothèse d'une répartition territorialisée des votes qui serait le reflet d'inégalités catégorielles ou

sectorielles entre chaque territoire. Au contraire, l'analyse cartographique révèle plutôt des congruences des résultats syndicaux entre les scrutins et des persistances sur le temps long. En d'autres termes, l'appartenance sectorielle et catégorielle, deux variables fortement structurantes lors des scrutins en entreprise (cf. chapitre 2, A.3), ne suffisent pas à expliquer les scores départementaux des syndicats. Il faut donc partir en quête d'autres variables explicatives.

B.2. Des congruences et persistances territoriales, mais des explications proposées insatisfaisantes

Alors que la répartition départementale des résultats aux scrutins TPE ne s'explique pas par la composition catégorielle et sectorielle du corps électoral, la comparaison des cartes obtenues pour le scrutin TPE de 2017 avec celles d'autres scrutins professionnels, présents ou passés, fait apparaître des similitudes fortes, du moins pour la CGT, la CFDT, la CFTC ou FO⁹³.

À la lumière des travaux de science politique relatifs aux scrutins professionnels, les explications proposées de ces « analogies » apparaissent toutefois bien insuffisantes. Ces travaux ont en effet mis en évidence des corrélations, d'une part, entre les résultats de certaines organisations syndicales et les résultats de certains partis politiques et, d'autre part, entre les résultats de certaines organisations syndicales et la pratique religieuse catholique. Si séduisantes soient-elles, ces corrélations ont de nombreuses limites et ne peuvent être érigées en hypothèses.

Plusieurs limites méthodologiques apparaissent. Les « analogies » observées sont tout d'abord à nuancer du fait de la fragilité des données électorales, souvent disponibles au seul niveau départemental et avec des incertitudes réelles sur l'affectation territoriale de certains votes (cf. chapitre 1, C.1). En bref, l'échelle d'analyse est trop grossière. De plus, les outils utilisés pour la comparaison sont limités. Certes, pour « mettre en évidence la stabilité de la structure géographique d'une force électorale » (Denni, Bréchon, 1989, p. 52), la plupart des travaux utilisent une méthode de discrétisation en quantiles, où les catégories regroupent

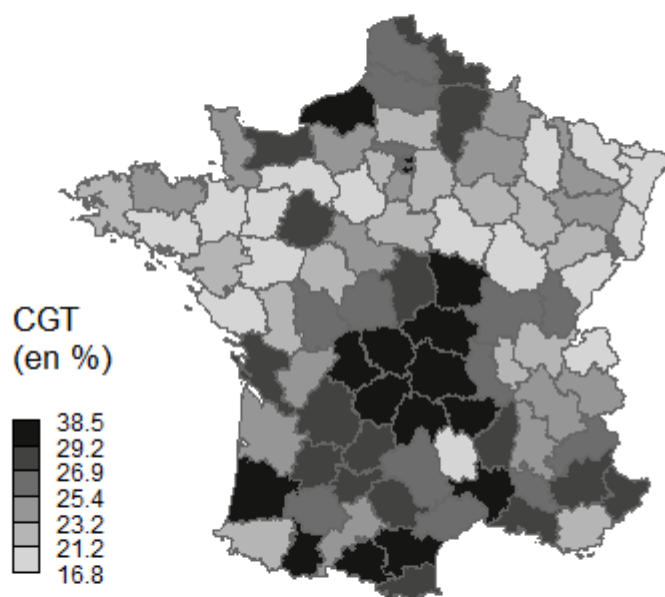
⁹³ Les résultats de la CFE-CGC ne sont pas étudiés ici faute de disposer de données géographiques propres à son périmètre catégoriel pour les scrutins en entreprise.

chacune un nombre égal d'unités. Les cartes que nous présentons utilisent d'ailleurs une distribution en six quantiles. Les cartes sont ainsi comparables, car également contrastées, quelle que soit la moyenne et quels que soient les écarts à la moyenne. Mais la comparaison en reste souvent à la description cartographique. Les coefficients de corrélation ou de variation, quoiqu'encore très insuffisants, sont très peu mobilisés. Enfin, en comparant la distribution des résultats de divers scrutins au niveau territorial, on en vient à comparer des volumes d'inscrits très différents. Au scrutin TPE, la faible participation nous conduit à interpréter des différences en pourcentages qui, ramenées aux nombres de voix auxquels elles correspondent, sont finalement assez faibles. De même, le corps électoral connaît un renouvellement permanent, comme nous l'avons vu précédemment pour les scrutins en entreprise (cf. chapitre 1, B.2).

Conscients de ces limites, nous proposons de mettre en évidence des analogies entre la répartition des résultats des scrutins TPE avec celle observée lors d'autres scrutins, présents ou passés, mais aussi de montrer l'insuffisance des explications proposées.

La CGT enregistre, au scrutin TPE (cf. carte 3.1), des résultats importants dans des départements où son audience pour les scrutins en entreprise est forte (cf. annexe 3.2, carte 3.2.3). Cela concerne des départements du sud-ouest (Landes, Hautes-Pyrénées, Ariège, Aude) et du centre (Haute-Loire, Cantal, Puy-de-Dôme, Allier, Creuse, Corrèze, Haute-Vienne, Nièvre). Ses zones de faible audience au scrutin TPE sont également assez proches de celles observées pour les scrutins en entreprise. Il s'agit de départements de l'ouest (Morbihan, Ille-et-Vilaine, Mayenne, Maine-et-Loire, Vendée, Orne, Eure-et-Loir) et de l'est (Yonne, Côte-d'Or, Meuse, Doubs, Haute-Savoie, Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle). Quelques spécificités apparaissent néanmoins : le Gard, la Seine-Maritime ou la petite couronne parisienne constituent des zones de forte audience au scrutin TPE, ce qui n'est pas le cas pour les scrutins en entreprise. Cela s'explique sans doute, pour la petite couronne parisienne, par la forte présence de cadres parmi les inscrits assignés à ces départements aux scrutins en entreprise. La corrélation entre les résultats de la CGT au scrutin TPE de 2017 et aux scrutins en entreprise du cycle 2013-2016 est non négligeable, mais la relation n'est pas parfaite (coefficient de corrélation de 0,65).

Carte 3.1 : résultats de la CGT au scrutin TPE de janvier 2017



Source : données DGT, 2017

La géographie des votes en faveur de la CGT est assez proche d'une élection professionnelle à l'autre, qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé. Ainsi, la plus faible audience cégétiste en Alsace, en Lorraine, en Bretagne, dans les Pays de la Loire ou en Basse-Normandie est une constante depuis l'après-guerre, que ce soit pour les élections sociales, pour les élections prud'homales ou encore pour les seuls scrutins aux comités d'entreprise (Labbé, 1994a, p. 67 ; Martin, 1983, pp. 125-126 ; Adam, 1964, pp. 50-51 ; Goguel, 1953, p. 251). De nombreux auteurs ont relié cette géographie cégétiste à une géographie historique du mouvement ouvrier et en particulier de la gauche communiste (Richard, 2017, p. 8 ; Andolfatto, 1992, p. 159 ; Martin, 1983, p. 126 ; Adam, 1964, p. 166 ;

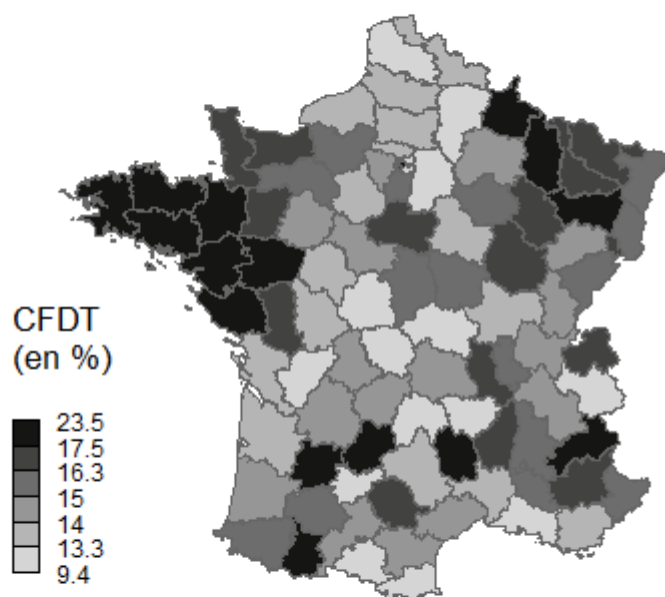
Goguel, 1953, pp. 251-252). Au-delà de la corrélation géographique, ces auteurs s'appuient ici sur la proximité entre la CGT et le PCF.

Ces comparaisons sont toutefois difficiles à affiner du fait des données disponibles et de la dissociation entre le lieu de vie, lieu du vote politique, et le lieu de travail, lieu du vote professionnel. Surtout, les quelques basculements qui apparaissent sur le temps long demeurent inexpliqués. Ainsi, pour la CGT, le sud du Massif central est considéré jusque dans les années 1990 comme une zone de faible audience. Il est cependant aujourd'hui une zone de force de l'organisation, à tel point que la Haute-Loire est le second département qui a le plus voté CGT au scrutin TPE de 2017 et aux élections professionnelles (tous secteurs confondus), juste derrière l'Ariège. L'explication n'est en rien politique, les départements concernés restant ancrés à droite. Elle est bien plus organisationnelle. En effet, en 2003, l'Union départementale (UD) CFDT de Haute-Loire et de nombreux autres syndicats CFDT de la région Auvergne votent leur autodissolution et s'affilient à la CGT⁹⁴. Loin d'être « immuable », la géographie des résultats d'une organisation dépend aussi, en partie, de facteurs structurels propres à celle-ci.

Le constat est assez similaire pour la CFDT, dont la carte du vote au scrutin TPE de 2017 (cf. carte 3.2) est très semblable à celle du vote CFDT aux scrutins en entreprise pour le cycle 2013-2016 (cf. annexe 3.2, carte 3.2.4). Le coefficient de corrélation est encore plus important que pour la CGT (0,79). La Bretagne et plusieurs départements de l'est apparaissent comme des zones de forte audience (Ardennes, Meuse, Vosges). C'est aussi le cas de plusieurs départements du sud (Hautes-Alpes, Lozère, Lot, Lot-et-Garonne et Hautes-Pyrénées) alors même que les zones de faiblesse cégétistes se situent plutôt dans le sud-ouest et dans les Bouches-du-Rhône ainsi que dans le Massif central et dans une partie des Hauts-de-France. Cette répartition territoriale s'inscrit dans la continuité de ce qui a pu être observé lors d'autres scrutins professionnels (Richard, 2017, p. 13 ; Hacquemand, Plet, 1997, p. 3 ; Labbé, 1994a, p. 87 ; Martin, 1983, pp. 126-127).

⁹⁴ Paule Masson, « première dissolution syndicale depuis 1948 », *L'Humanité*, 21 octobre 2003, URL : <https://www.humanite.fr/node/293513>

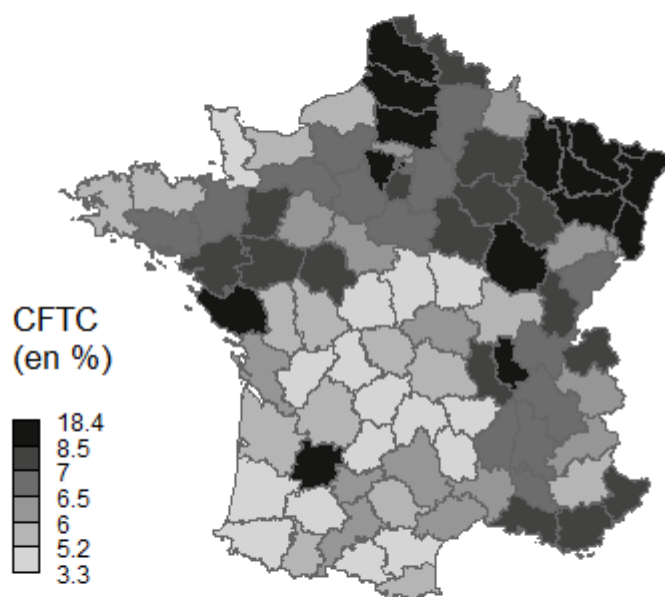
Carte 3.2 : résultats de la CFDT au scrutin TPE de janvier 2017



Source : données DGT, 2017

À l'image de la CGT et de la CFDT, la CFTC connaît une géographie électorale au scrutin TPE (cf. carte 3.3) très proche de celle observée pour les scrutins en entreprise du cycle 2013-2016 (cf. annexe 3.2, carte 3.2.5). La corrélation est significative avec un coefficient de 0,69. Les zones de forte audience de la CFTC se situent au nord et à l'est (Alsace, Lorraine, Picardie, Pas-de-Calais, Rhône, Côte-d'Or) ainsi qu'en Vendée alors que ses zones de faible audience sont situées plutôt au sud et dans le centre de la France. Cette répartition s'inscrit dans la droite lignée de la géographie du vote CFTC aux élections CE (Labbé, 1994a, p. 107).

Carte 3.3 : résultats de la CFTC au scrutin TPE de janvier 2017



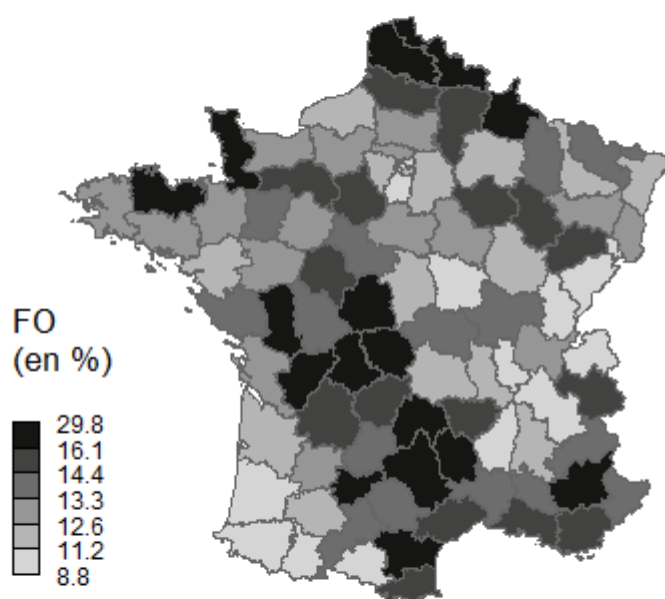
Source : données DGT, 2017

Certains auteurs ont relevé que les audiences de la CFDT et de la CFTC, les deux principales organisations issues du syndicalisme chrétien, se superposent, témoignant d'une forme de « parenté culturelle » (Andolfatto, 1992, p. 161). Ces deux organisations réalisent en effet leurs meilleurs résultats dans des départements où la pratique religieuse catholique est importante. Parallèlement, la CGT et FO obtiennent de meilleurs scores dans des régions déchristianisées (Andolfatto, 1992, p. 117). Mais la fragilité des données en matière de pratique religieuse permet difficilement de dépasser le stade de la comparaison cartographique. De plus, cette corrélation éventuelle est d'autant plus affaiblie que la pratique religieuse catholique recule, notamment chez les salariés, que l'électorat cédétiste est de

moins en moins populaire (ibid., p. 118) et qu'un certain nombre de militants cédétistes passés par des organisations de jeunesse chrétiennes (Jeunesses ouvrières chrétiennes, Jeunesses agricoles catholiques...) ont contribué à la création de l'Union syndicale Solidaires.

Pour Force ouvrière, la corrélation demeure non négligeable entre les résultats au scrutin TPE de 2017 (cf. carte 3.4) et aux scrutins en entreprise sur le cycle 2013-2016 (cf. annexe 3.2, carte 3.2.6) (coefficient de corrélation de 0,59). De plus, des zones de forte audience apparaissent quel que soit le scrutin tels le Limousin et, plus largement, le sud-ouest, alors que l'audience de FO est plus faible en Île-de-France. De ce point de vue, la géographie du vote FO semble aujourd'hui moins sensible au type de scrutin, contrairement à un constat récurrent à propos de cette organisation (Adam, 1964, p. 108 ; Andolfatto, 1992, p. 160 ; Labbé, 1994a, p. 123 ; Richard, 2017, p. 16).

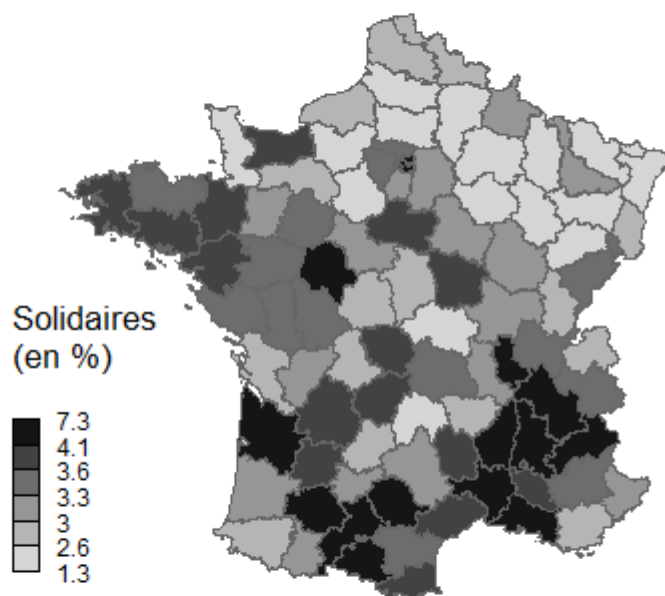
Carte 3.4 : résultats de FO au scrutin TPE de janvier 2017



Source : données DGT, 2017

Ces analogies entre la répartition des résultats du scrutin TPE et celles d'autres scrutins professionnels ne concernent pas toutes les organisations. Ainsi, l'Union syndicale Solidaires connaît une géographie différente entre le seul scrutin TPE (cf. carte 3.5) et les scrutins en entreprise (cf. annexe 3.2, carte 3.2.7). On observe certes quelques congruences : une plus forte audience de Solidaires en Île-de-France, qu'on retrouve dans la fonction publique (Richard, 2017, p. 15), et des zones de faible audience identiques, à savoir le sud du Massif central et le grand est. La corrélation entre les résultats au scrutin TPE de 2017 et aux scrutins en entreprise du cycle 2013-2016 est toutefois bien plus ténue que pour les autres organisations syndicales (coefficient de corrélation de 0,36).

Carte 3.5 : résultats de l'Union syndicale Solidaires au scrutin TPE de janvier 2017

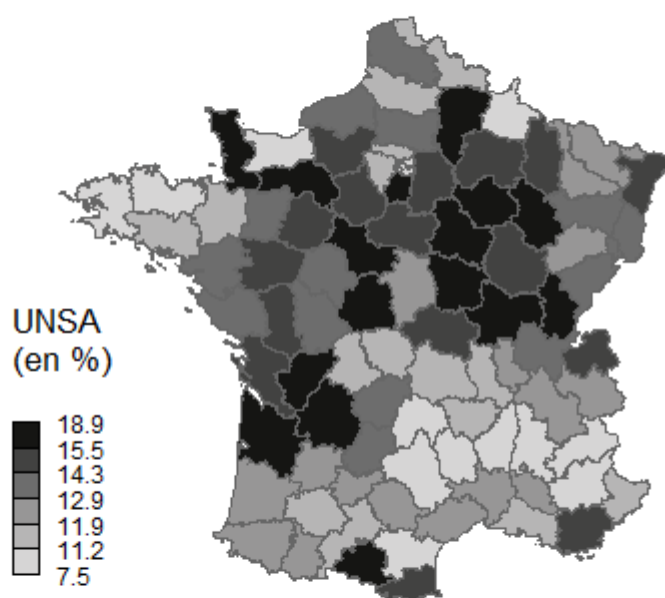


Source : données DGT, 2017

Le constat est encore plus flagrant pour l'UNSA puisqu'aucun recoupement n'est observable (cf. carte 3.6 ; annexe 3.2, carte 3.2.8). La corrélation entre les résultats au scrutin TPE de 2017 et aux scrutins en entreprise pour le cycle 2013-2016 est inexistante (coefficient de -0,02). On peut conjecturer que, pour l'UNSA comme pour Solidaires, la jeunesse relative de ces organisations induit une structuration interprofessionnelle moindre, notamment dans des départements ruraux, qui rend difficile le développement syndical de ces « outsiders » dans ces territoires. À l'inverse, comme nous le montrons plus bas, la mobilisation des électeurs au scrutin TPE peut se faire à distance, notamment grâce à des stratégies de branche.

Une autre possibilité est que la faiblesse relative de leurs résultats, par rapport à la CGT ou à la CFDT, conduit à une plus grande irrégularité de ceux-ci. Enfin, ces « outsiders » étant bien mieux implantés dans les grandes entreprises que dans les PME, il est possible qu'une part importante des votes émis en leur faveur dans certains départements soient comptabilisés dans d'autres départements du fait du périmétrage multi-établissements des IRP (cf. chapitre 1, C.1).

Carte 3.6 : résultats de l'UNSA au scrutin TPE de janvier 2017



Source : données DGT, 2017

Si la répartition territorialisée des votes en faveur de certaines organisations syndicales semble s'inscrire dans la continuité des résultats obtenus par ces organisations à d'autres

scrutins professionnels, présents ou passés, les explications proposées de ces persistances et congruences sont très insatisfaisantes, et ce d'autant plus que ces dernières ne se retrouvent pas pour toutes les organisations. De plus, la corrélation entre pratique religieuse et audience du syndicalisme « chrétien » ou déconfectionnalisé semble bien difficile à mettre en évidence. Enfin, les corrélations entre votes professionnels et politiques apparaissent fragiles, les auteurs mentionnés plus haut préférant parler « d'analogies » et de « coïncidences » plutôt que de causalité (Adam, 1964, p. 164). Il convient dès lors d'explorer d'autres explications potentielles des inégalités territoriales en termes de résultats syndicaux,

B.3. Le territoire comme espace d'implantation syndicale et de déploiement des dispositifs de mobilisation électorale

Les inégalités ou les régularités observées au niveau territorial en matière de résultats électoraux ne semblent pas être expliquées par la composition, sociale, catégorielle ou sectorielle, du corps électoral. Au contraire, l'analyse cartographique révèle des congruences et des persistances sur le temps long. Les limites de cette analyse nous invitent toutefois à bannir l'hypothèse de « microclimats » et de « cultures politiques régionales » ou locales qui influenceraient les électeurs (Rivière, 2017, p. 64). L'impact du territoire se doit d'être repensé. À ce titre, il convient de rappeler que les audiences syndicales sont fortement dépendantes du niveau d'implantation et de structuration des organisations syndicales. De plus, s'agissant du scrutin TPE, les résultats de notre enquête par questionnaire nous invitent à prendre en considération le territoire comme un espace caractérisé par des configurations de *stimuli* électoraux très diverses (Braconnier, 2010, p. 124 ; Rosenstone et Hansen, 1993).

Il s'agit tout d'abord de lire les régularités observées plus haut comme révélatrices du lien entre l'audience électorale d'une organisation syndicale sur un territoire et son niveau d'implantation et de structuration. En bref, les zones de force électorale d'une organisation sont ses zones de force organisationnelle, où elle dispose du maximum de ressources. C'est par cet intermédiaire qu'on retrouve un lien avec la pratique religieuse ou avec la géographie électorale politique. En effet, la CFDT, la CFTC et, dans une moindre mesure, Solidaires ont pu bénéficier, pour consolider leurs implantations et se structurer sur le terrain, des

interdépendances nouées avec le monde associatif, en particulier chrétien (Jeunesses ouvrières chrétiennes, Jeunesses agricoles catholiques, Action catholique ouvrière...). De la même manière, les interdépendances entre le PCF et la CGT, reposant tant sur des liens structurels que sur le multipositionnement de nombreux militants (Mischi, 2010), ont favorisé le développement et la consolidation concomitante des implantations communistes et cégétistes⁹⁵. Enfin, les transferts d'équipes militantes peuvent modifier les ressources dont dispose une organisation sur un territoire, à l'image de ce qui s'est passé en Haute-Loire en 2003.

Toutefois, s'agissant du scrutin TPE, il convient de s'intéresser spécifiquement aux dispositifs de mobilisation déployés par les organisations syndicales. En effet, les organisations syndicales sont historiquement très peu implantées dans les TPE. Dès lors, rares sont celles qui peuvent mobiliser les salariés des TPE par l'intermédiaire d'équipes syndicales actives au quotidien sur les lieux de travail.

De ce point de vue, notre enquête par questionnaire confirme que ce sont moins les profils des salariés que les *stimuli* électoraux qu'ils reçoivent qui conditionnent leur vote dans un contexte de très faible participation. Un syndicaliste enquêté affirme ainsi que « les gens qui ont voté finalement, ce sont des gens qui nous connaissent. [...] On a une petite boîte par exemple, on achète du matériel de sonorisation et les deux salariés de la boîte, ils avaient voté pour nous quoi »⁹⁶.

Les répondants à notre questionnaire qui ont voté au scrutin TPE peuvent se classer en trois groupes. Le premier est composé des adhérents syndicaux qui votent assez logiquement pour leur organisation syndicale. À ce premier groupe, on peut ajouter les quelques répondants qui, bien que non syndiqués, participent à des actions collectives, parlent de l'action des syndicats et ont une représentation précise de leur rôle. Le second groupe est constitué de salariés issus de professions fortement mobilisées lors du scrutin, comme les assistantes maternelles. Les salariés de ce second groupe votent en faveur de syndicats corporatifs dont le poids et le rôle professionnel sont très importants (*cf. supra*, A.2). Le troisième groupe est composé de salariés qui ont été mobilisés ponctuellement, à la faveur de

⁹⁵ Nous renvoyons ici au chapitre rédigé avec Séverine Misset dans l'ouvrage collectif *Changer le monde, changer sa vie* (Haute, Misset, 2018).

⁹⁶ Entretien avec Martin Radier, Solidaires, 8 décembre 2017

contacts interpersonnels, amicaux ou familiaux notamment. Ce groupe est intéressant, car il démontre l'existence d'effets contextuels, mais aussi leurs limites.

Le cas d'Antoine (le prénom a été changé) est éloquent. Son questionnaire a été identifié, car il est une des rares personnes de notre entourage concernées par le scrutin. Il a été dès lors sollicité pour tester le questionnaire. Ces réponses ont pu être complétées lors d'un entretien informel relatif au test du questionnaire, démontrant par ailleurs que le questionnaire n'est pas le meilleur instrument pour saisir certaines logiques de la mobilisation électorale. Ce technicien de 28 ans est salarié en CDI et à temps plein dans une TPE de l'industrie de 6 à 10 salariés. À première vue, tout semble éloigner Antoine du syndicalisme. Diplômé d'un Bac+4 en sciences, il n'est pas syndiqué et ne l'a jamais été. Il n'a participé à aucune action collective ces cinq dernières années et ne discute pas de l'action des syndicats avec ses collègues. Il attribue un rôle avant tout informatif aux syndicats. Pourtant Antoine a voté, ce qui est en soi surprenant, mais il a de plus voté pour l'Union syndicale Solidaires, un choix qui n'est pas anodin étant donné le positionnement syndical « de transformation sociale » de cette organisation. Son vote se comprend à la lumière de quatre éléments. Tout d'abord Antoine dit avoir eu connaissance du scrutin par des tracts reçus chez lui. À ce stade, il ne mentionne pas les discussions avec des amis. Sa prise au sérieux de ces tracts peut être plutôt rapprochée d'une participation électorale qu'il décrit comme assidue. De plus, bien que se positionnant « au centre » dans l'enquête, il nous dit voter toujours à gauche. Parallèlement, Antoine témoigne d'une forte insatisfaction par rapport à certains aspects de son travail (contenu du travail, conditions de travail, relations avec les collègues et conciliation entre vie professionnelle et vie privée). Enfin, il considère que son « choix » électoral a été influencé par des discussions avec des amis et, plus précisément, par une discussion avec des amis membres de Solidaires (deux connaissances communes) qu'il côtoie dans le cadre de ses loisirs. La « conversion » d'Antoine n'en demeure pas moins fragile : la participation d'Antoine au scrutin TPE n'a pas été suivie du recours à d'autres formes de participation.

Le territoire, tout comme la branche professionnelle, doit ainsi plutôt être analysé comme un espace où chaque organisation met en place des dispositifs de mobilisation électorale. Étant donné la très faible participation au scrutin TPE, et à l'image de ce qui est observé dans certains scrutins politiques (Braconnier, 2010, p. 126), ceux-ci contribuent sans doute moins à modifier les comportements électoraux des salariés qu'à mobiliser, par l'intermédiaire de *stimuli* électoraux, des salariés qui, en l'absence de tels dispositifs,

n'auraient sans doute pas voté. Or, une étude de ces dispositifs révèle à la fois leur grande variété et leur effectivité variable, selon les organisations et en leur sein, ce qui explique en partie tant les régularités que les variations des résultats observées plus haut au niveau territorial.

Contrairement à la participation, la répartition des voix en faveur des différentes organisations syndicales est peu corrélée aux caractéristiques socioéconomiques des salariés. Elle épouse partiellement des inégalités électorales déjà observées sur le long terme pour d'autres scrutins professionnels. Elle s'explique toutefois moins par des microclimats socio-politiques que par les ressources dont disposent les organisations syndicales ou par des effets contextuels plus complexes. Ce constat nous invite à investiguer les dispositifs concrets de mobilisation électorale des salariés, et en particulier ceux mis en place, ou non, par les organisations syndicales.

C. Variété et ressorts des dispositifs de mobilisation électorale au scrutin TPE

Les dispositifs de mobilisation électorale, par leur déploiement et leur efficacité inégales selon les territoires et les branches professionnelles, expliquent en partie les logiques territoriales et conventionnelles des audiences syndicales dégagées plus haut. En effet, ces dispositifs constituent autant de *stimuli* électoraux permettant l'activation de certaines prédispositions à voter et à voter pour tel ou tel syndicat au scrutin TPE. Bien entendu, la mobilisation électorale ne s'effectue pas que par des dispositifs exclusivement syndicaux. À ce titre, quelques exemples présentés plus haut et issus de notre enquête par questionnaire illustrent une mobilisation ou une conversion électorale qui peuvent passer par des réseaux plus informels (*cf. supra*, B.3).

Dès 1953, François Goguel soulignait que « l'étude des élections sociales, pour être fructueuse, devrait être menée avec une connaissance des campagnes électorales » (Goguel, 1953, p. 257). Or, peu de travaux se sont finalement intéressés à la manière dont sont vécues les élections par les organisations candidates (Willemez, 2018, p. 341). Le scrutin TPE a d'ailleurs plutôt marqué un renouveau en la matière.

Au scrutin TPE, la faible implantation des organisations syndicales dans les entreprises concernées a conduit ces organisations à développer des techniques de communication et de recrutement militant adaptées au salariat des TPE. À rebours de l'idée d'une déclinaison automatique des politiques confédérales, un certain nombre de travaux portant sur la campagne électorale TPE de 2012 (Bérout, Guillaume, 2013b ; Rey, 2014c ; Gassier, 2016) ont cherché à saisir au concret ces dispositifs de mobilisation en s'intéressant aux structures intermédiaires, et notamment territoriales, et à leur appropriation des stratégies confédérales. Leur conclusion est que « les conceptions du type de campagne à mener, élaborées au sommet des organisations, n'ont pas été relayées de façon uniforme et un certain nombre d'organisations, syndicats professionnels ou unions locales, n'ont que très peu suivi le mouvement, y compris dans les plus grosses confédérations comme la CGT et la CFDT » (Bérout, Guillaume, 2013b, p. 225). Nous proposons dans cette partie de poursuivre cette analyse en nous intéressant à la campagne électorale TPE de 2016-2017 et en nous appuyant notamment sur des matériaux qualitatifs et en particulier sur cinq entretiens réalisés avec des responsables de structures syndicales territoriales (cf. encadré 3.5) et sur des documents internes.

Encadré 3.5. Une série d'entretiens avec des responsables de structures territoriales

Cinq entretiens ont été réalisés avec des militants de trois organisations syndicales ayant des responsabilités dans leurs structures territoriales. Les sept organisations syndicales interprofessionnelles (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires) ont été contactées à divers niveaux territoriaux, mais seuls des responsables de l'UNSA, de Solidaires et de la CGT ont répondu à nos sollicitations et pu être interrogés.

Les entretiens ont duré entre 21 et 55 minutes et ont été réalisés par téléphone ou par visioconférence entre le 30 novembre et le 18 décembre 2017. Le guide d'entretien est présenté en annexe (cf. annexe 3.3)⁹⁷. Les entretiens ont été complétés par la collecte de matériaux syndicaux (tracts, journaux, notes de bilan du scrutin...

⁹⁷ Les noms et prénoms ont tous été modifiés afin de garantir un certain anonymat. Nous tenons à remercier tous les enquêtés et toutes les personnes ayant permis ces prises de contact.

Pour l'enquête issue de la CGT, le contact a été établi lors d'un débat sur le syndicalisme. C'est d'ailleurs suite à une discussion informelle avec lui, en marge de ce débat, que s'est renforcée notre conviction de l'utilité d'entretiens avec des responsables syndicaux territoriaux sur la « campagne TPE » 2017. Suite à plusieurs échanges de textes (matériel syndical pour sa part, communications scientifiques pour notre part), nous avons finalement réalisé un entretien. Nicolas Bastien est ainsi membre du bureau d'une union départementale CGT du centre de la France. Il est en parallèle salarié d'une PME dans l'agroalimentaire.

Pour l'Union syndicale Solidaires, les entretiens ont été obtenus suite à l'envoi d'un message par un membre du secrétariat national de Solidaires sur une liste d'échange propre à la « campagne TPE » et invitant les personnes intéressées à nous contacter. Notre adhésion à Solidaires n'était pas mentionnée. Seules deux unions départementales ont répondu. Quentin Breton est co-secrétaire de l'UD Solidaires d'un département de l'est. Il a témoigné d'un certain enthousiasme pour notre recherche. Il est salarié de Solidaires après avoir été ouvrier dans une entreprise du bâtiment. Martin Radier est, quant à lui, secrétaire d'un Solidaires départemental dans le centre de la France et en parallèle salarié de la Poste.

Pour l'UNSA, les contacts et les entretiens ont été obtenus grâce à un premier contact par courriel avec une structure régionale. Philippe Arlamp est secrétaire d'une union départementale de l'UNSA d'un département du nord de la France et salarié de la CAF (Caisse d'allocations familiales). Enfin Fabienne Tiquet est trésorière d'une autre union départementale de l'UNSA, toujours dans le nord de la France, et retraitée de l'Éducation nationale.

Il s'agit donc, dans cette partie, d'étudier les campagnes électorales. Celles-ci sont « entendues comme mise en œuvre concurrentielle d'ensembles de pratiques, de techniques et de savoirs visant à solliciter le suffrage des électeurs, dans une séquence temporelle précédant le vote » (Desrumaux, Lefebvre, 2016, p. 8). Nous privilégions toutefois la notion plus large de « mobilisation électorale » (Ripoll, Rivière, 2016, p. 94). Notre objectif est ainsi d'observer comment les électeurs sont concrètement mobilisés (ou non) par les organisations syndicales. Pour décrire les dispositifs de mobilisation, nous proposons de mobiliser la notion de « répertoires d'actions électorales » proposée par Clément Desrumaux et Rémi Lefebvre.

Celle-ci nous invite en effet à « comprendre les choix des agents dans des contextes historiquement et socialement contraints, enserrés dans des cadres légaux et organisationnels » (Desrumaux, Lefebvre, 2016, p. 7) ou, en d'autres termes, à « comprendre les contraintes, les ressources, les routines et les croyances qui président au choix des techniques de campagnes » (ibid., p. 8) ou encore « comment les agents se saisissent pratiquement de certains modes d'action » (ibid., p. 9).

Les spécificités du scrutin TPE ont nécessité, de la part des organisations syndicales, de mobiliser les salariés par l'intermédiaire d'une pluralité de dispositifs, sur les lieux de travail et surtout en dehors. Ces dispositifs sont particulièrement variables d'une organisation à l'autre et au sein même de chaque organisation, les structures départementales, et dans une moindre mesure, fédérales, ayant un rôle central dans la définition concrète et dans la mise en place effective de ces dispositifs (C.1).

Ce travail de mobilisation électorale se fait sous de fortes contraintes pratiques qui dépassent les seules spécificités du scrutin. La notoriété des organisations, les moyens humains et financiers à leur disposition, leur niveau de structuration ou encore le profil des militants impliqués sont autant d'éléments qui participent à la configuration des dispositifs de mobilisation électorale et qui conditionnent leur mise en place effective (C.2).

C.1. Des répertoires d'actions électorales différents selon l'organisation et plus ou moins déployés

Les répertoires d'actions électorales des différentes organisations syndicales apparaissent assez proches à première vue. En effet, celles-ci sont contraintes de s'adapter aux spécificités du salariat des TPE et du scrutin TPE. Ainsi, chaque organisation développe à la fois une campagne de « proximité », pour toucher les salariés des TPE directement, soit sur leur lieu de travail, soit par courrier, et une campagne « large » d'information. Mais, en réalité, les modalités de ces campagnes et la part que chacune occupe dans l'ensemble des dispositifs de mobilisation électorale varient d'une organisation à l'autre et d'un territoire à l'autre. En nous intéressant à la « campagne TPE » de 2017, on retrouve le constat de Frédéric Rey, émis lors du scrutin de 2012, à savoir « une variété assez impressionnante de

configurations locales » (Rey, 2014c, p. 177), celle-ci n'étant pas uniquement liée aux ressources dont dispose chaque structure.

Le premier point commun entre toutes les organisations syndicales est la centralité de la dimension juridique dans le contenu des matériaux de campagne (tracts, affiches, vidéos...) (Béroud, Guillaume, 2013b, pp. 228-230). Les dispositifs de mobilisation électorale s'appuient parfois uniquement sur cette dimension juridique. En 2017, l'UNSA propose à l'ensemble des salariés un numéro national pour une aide juridique spécifique⁹⁸. D'autres organisations privilégient un système d'aide juridique en ligne, sans doute moins coûteux, avec « la création de sites Internet dédiés aux TPE » (Gassier, 2016, p. 25). Sur le terrain également, les rencontres avec les salariés des TPE, internes ou extérieures à l'entreprise, formelles ou informelles, constituent souvent une occasion d'informer les salariés bien plus sur leurs droits que sur le scrutin en lui-même. Même pour inciter au vote, l'argument utilisé peut être que « plus de voix » pour une organisation, c'est plus de conseillers prud'homaux pour celle-ci afin de défendre les salariés⁹⁹, ce qui est indirectement vrai puisque le nombre de conseillers prud'homaux dont dispose chaque organisation dépend de son audience électorale calculée à partir du dispositif MARS.

Cette centralité de la dimension juridique s'explique d'abord par le fait que, faute d'implantation syndicale dans les TPE, c'est surtout par l'aide juridique que les salariés des TPE entrent en contact avec les syndicats (Farvaque, Yonnet, 2008, p. 106). Un enquêteur estime par exemple que 80 % du temps que passe la juriste de son UD CGT auprès des salariés est consacré à des salariés de TPE¹⁰⁰. Les syndicats dressent ainsi des listings ou des bases de données de salariés avec qui ils ont pu être en contact (Rey, 2014c, p. 119)¹⁰¹. La dimension juridique du syndicalisme est une attente forte de la part des salariés comme le confirment des sondages commandés, notamment par la CFE-CGC en 2012 ou par l'UNSA en 2016¹⁰². De même, dans notre questionnaire, 69 des 72 répondants (96 %) estiment que les syndicats doivent informer les salariés sur leurs droits et 65 (90 %) estiment qu'ils doivent les

⁹⁸ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA, 9 décembre 2017

⁹⁹ Entretien avec Nicolas Bastien, CGT

¹⁰⁰ Entretien avec Nicolas Bastien, CGT

¹⁰¹ Entretien avec Nicolas Bastien, CGT

¹⁰² Voir ici les résultats : www.unsa.org/enquete-unsa-aupres-des-salarie-e-s-des-tpe.html

aider juridiquement à se défendre. À titre de comparaison, ils ne sont que 45 (63 %) à estimer qu'ils doivent conquérir de nouveaux droits et sont seulement 41 (57 %) à estimer qu'ils doivent négocier avec les employeurs pour améliorer leurs droits en tenant compte des possibilités économiques.

L'importance de la dimension juridique s'explique aussi par le fait que les salariés concernés par le scrutin TPE, atomisés et dans des situations d'emploi très hétérogènes (*cf. supra*, encadré 3.2), ont souvent pour seule caractéristique commune en rapport avec l'activité syndicale l'affiliation à des conventions collectives¹⁰³. Une partie du travail d'encodage et de mise en sens du vote par les organisations syndicales s'appuie d'ailleurs sur le fait que les conventions collectives, quand ils en disposent, constituent une référence constante chez les salariés des TPE (Farvaque, Lefebvre, 2010, p. 18 ; Trémeau, 2017a, p. 180). Dès lors, le scrutin TPE fait ressurgir des identités de branches afin de mobiliser les salariés (Béroud, Yon, 2018, p. 356).

L'accès aux salariés des TPE est très problématique, l'échec de notre enquête par questionnaire en constitue d'ailleurs un bon exemple. L'existence d'outils de propagande ne présage en rien de leur appropriation par les salariés concernés : même pour les scrutins politiques, les électeurs peinent souvent à citer les dispositifs de mobilisation électorale auxquels ils ont pu être confrontés (Ripoll, Rivière, 2016, p. 98). Ainsi les vidéos diffusées sur les réseaux sociaux connaissent souvent un succès assez faible à quelques exceptions près : en 2012, la vidéo de la CFDT intitulée « Le plus grand secret du syndicalisme français enfin révélé ! » a fait l'objet de plus de 250 000 vues sur DailyMotion et YouTube, mais elle a été souvent moquée, le succès quantitatif ne signifiant pas l'adhésion des spectateurs. La « proximité » revendiquée par les organisations syndicales se joue dès lors paradoxalement à distance. La difficulté d'entrer dans les entreprises, notamment pour les organisations jugées comme les plus « contestataires » ou « combatives », contraint les syndicats à construire une relation avec les salariés par voie épistolaire ou numérique.

Le Ministère du Travail fournit aux organisations syndicales la liste électorale contenant les adresses des salariés. Celle-ci est utilisée par les organisations syndicales pour

¹⁰³ Même si certains salariés des TPE ne sont pas couverts par une convention collective (*cf. supra*, encadré 3.3)

des envois de courriers qui constituent l'activité majeure de la « campagne TPE » pour nombre de nos interlocuteurs, et cela malgré les nombreuses erreurs d'inscription et d'adresses sur la liste électorale (cf. chapitre 1, B.1). À l'UNSA, le matériel est constitué « essentiellement de tracts et de courriers. On a fait des courriers, mais ils sont partis du national. On a fait les courriers personnalisés par rapport aux branches »¹⁰⁴. La gestion des envois groupés représente une partie non négligeable du travail militant : « on avait un logiciel qui était très intéressant et où on avait l'ensemble des données qui nous permettaient, nous, au niveau des envois ou des tractages, de tracter soit un village, soit une ville. [...] Avec un petit peu de formation [...], on sortait les étiquettes des gens concernés par les TPE sur mon village par exemple »¹⁰⁵. Entre 2012 et 2017, le nombre d'envois a souvent été multiplié et la population touchée étendue selon nos interlocuteurs. Notre enquête par questionnaire confirme que la réception de tracts a été le principal canal d'information sur le scrutin. Elle est ainsi citée par 29 des 54 répondants ayant eu connaissance du scrutin (54 %), loin devant les spots radiophoniques ou télévisuels cités par 6 répondants (11 %) et les affichages cités par seulement 3 répondants (6 %).

Le recours à ces envois ciblés semble cependant connaître une intensité variable selon les organisations et les territoires. À Solidaires, la distribution dans les boîtes aux lettres est réalisée par les équipes militantes, à l'exception de quelques envois nationaux à de petites branches ou de quelques envois locaux, comme l'explique ce responsable départemental de Solidaires : « sur la “campagne TPE”, on a distribué 6500 cartes postales dans les boîtes aux lettres. On avait les adresses. Ça a été partagé par plusieurs de nos syndicats. Et la quasi-totalité des cartes postales a été distribuée. Sur la “campagne TPE”, la dernière, mais c'est à peu près la même chose, on a ciblé 138 communes. Bon s'il y avait un adhérent dans tel bled, on lui donnait 20 ou 30 cartes postales avec les adresses. Et généralement il faisait le taf »¹⁰⁶.

Malgré sa mise en place inégale, cette démarche de « proximité » par l'envoi de courriers apparaît souvent, aux yeux des syndicalistes, comme la seule démarche possible, l'information arrivant directement chez le salarié. Dans une logique assez proche, certaines confédérations ont privilégié un contact direct par téléphone ou par mail, plus coûteux puisqu'il nécessite l'embauche de permanents pour le « phoning » et sans doute l'achat de

¹⁰⁴ Entretien avec Fabienne Tiquet, UNSA, 18 décembre 2017

¹⁰⁵ Entretien avec Fabienne Tiquet, UNSA

¹⁰⁶ Entretien avec Martin Radier, Solidaires

fichiers d'adresses mail, nos enquêtés de l'UNSA étant restés très discrets sur le sujet, d'autant que le « mailing » était réalisé au niveau national.

Une autre stratégie d'accès aux salariés des TPE consiste à mener des « opérations de rencontres » avec des salariés des petites entreprises. Celles-ci ont lieu dans leur entreprise ou devant les CFA (Centres de formation et d'apprentissage) pour les plus jeunes d'entre eux. Le recours à cette stratégie est néanmoins très inégal : nos entretiens confirment qu'elle est délaissée par la CGT et Solidaires alors qu'elle est privilégiée par la CFDT (Rey, 2014c, p. 89) et l'UNSA. Ces opérations se résument souvent à la distribution de matériel syndical et à la présentation du syndicat auprès des salariés, voire auprès des employeurs. Un certain nombre d'enquêtés jugent néanmoins ces opérations comme peu efficaces, car les syndicalistes se heurtent souvent à la difficulté d'identifier les TPE parmi des entreprises plus importantes ou franchisées, que ce soit au sein de zones commerçantes ou de « ruches d'entreprises », ou encore à la difficulté, au sein des TPE, de distinguer les salariés de l'employeur.

En parallèle de cette « campagne de proximité » contrainte, des dispositifs de mobilisation à destination d'un public plus large ont été mis en place à divers niveaux. Leur nombre et leurs formes varient d'une organisation à l'autre et les déclinaisons locales des dispositifs nationaux sont très inégales.

Au-delà des opérations de rencontre ciblées auprès des salariés des TPE et des envois de courriers ou de mails, certains syndicats organisent des réunions publiques ou assurent une présence dans des lieux de passage. Le recours aux réunions publiques demeure toutefois faible selon nos observations, au motif que les salariés ne « se déplacent pas » et que « pour ces secteurs-là, il fallait les toucher chez eux »¹⁰⁷. La présence dans des lieux de passage est plus récurrente : la CFDT met en place des « lieux de rencontre circulants » à l'aide de camionnettes ou de barnums (Rey, 2014c, p. 130) et participe à des festivals l'été (ibid., p. 102) ; l'UNSA a participé, dans un des départements enquêtés, à une grande braderie¹⁰⁸ ; Solidaires, dans un des départements enquêtés, a « posé plusieurs fois un barnum sur des places » du centre-ville de la capitale régionale. Mais l'efficacité de telles initiatives est très

¹⁰⁷ Entretien avec Fabienne Tiquet, UNSA

¹⁰⁸ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

discutée : « on a posé le barnum dans le froid avec tout le matériel pour les TPE tout ça. Ça a permis quelques contacts. Mais il faut dire la vérité, les gens ne savaient pas ce que c'était, ils s'en foutaient »¹⁰⁹.

Tout comme les actions publiques, le recours aux campagnes d'affichages est variable selon les organisations : l'UNSA n'y recourt pas, contrairement à la CGT et à Solidaires, l'affichage pouvant même constituer l'activité principale des militants selon la lecture des « bilans » des UD Solidaires de la campagne TPE. Enfin, l'utilisation des médias locaux est aussi régulière, plutôt sous une forme publicitaire. Là encore, l'UNSA apparaît en retrait, ne recourant pas à l'achat d'encarts publicitaires dans les journaux ou à la production de spots radiophoniques. La CGT et Solidaires achètent des publicités souvent très localisées (radios locales, journaux gratuits), mais développent aussi un usage instrumental des médias. Elles médiatisent notamment des combats syndicaux auprès de salariés des TPE, comme l'explique un militant de Solidaires : « on avait mené quelques actions coups de poing dans des sociétés avec des dossiers qu'on gérait, pour montrer qu'on s'occupait des salariés dans les TPE. On communiquait sur ces sujets-là. Les médias avaient relativement assez bien joué le jeu sur ce truc-là. Mais ça ne suffit pas. Ce n'est pas en envahissant un ou deux magasins, parce qu'il y a des problèmes, et en rappelant à l'employeur que les salariés ils ont des droits et qu'on a le champ d'intervention, qu'on fait bouger une campagne »¹¹⁰. L'idée est ici de compenser la faible implantation syndicale par la médiatisation des quelques interventions syndicales, afin de montrer que le syndicat est utile pour les salariés des TPE, mais aussi de faire exister la « campagne TPE » elle-même en lui donnant une consistance. Enfin l'UNSA mène, comme la CFDT, des actions de lobbying auprès des collectivités locales ou des organisations patronales¹¹¹.

La campagne « large » des organisations syndicales prend donc des formes très variées et très variables selon l'organisation et le territoire étudié. Son poids apparaît bien plus faible pour certaines organisations, comme l'UNSA, alors qu'il est central pour Solidaires ou la CFDT. Au sein même de Solidaires, les configurations varient d'une UD à l'autre. Nous avons pu consulter la compilation des « bilans » de la « campagne TPE » au sein de Solidaires pour 36 unions départementales. Ces courts textes, de quelques lignes à deux pages, exposent

¹⁰⁹ Entretien avec Quentin Breton, Solidaires, 5 décembre 2017

¹¹⁰ Entretien avec Quentin Breton, Solidaires

¹¹¹ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

les actions mises en place, mais aussi les problèmes rencontrés pendant la campagne. Sur ces 36 UD, 29 ont réalisé des collages ou affichages, 17 ont organisé des tractages, majoritairement non ciblés, 12 ont fait des envois ou des boîtages à partir de la liste électorale, parfois en ciblant des branches particulières, et 11 ont fait publier des encarts publicitaires dans la presse écrite ou des spots radiophoniques. De même, nous avons résumé, dans le tableau 3.8, le recours des cinq structures territoriales enquêtées aux différents dispositifs de campagne. Si des différences apparaissent entre les différentes organisations, elles existent aussi en leur sein comme le montre l'exemple de Solidaires.

Tableau 3.8. Quelques éléments sur la « campagne TPE » dans les départements étudiés

dispositif de mobilisation	UD CGT (N. Bastien)	UD Solidaires 1 (M. Radier)	UD Solidaires 2 (Q. Breton)	UD UNSA 1 (P. Arlamp)	UD UNSA 2 (F. Tiquet)
usage d'un matériel local en plus du matériel confédéral	oui (tracts, journaux)	oui (bandeau)	non	non	non
usage de matériel propre à des branches	oui	non	non	oui	oui
envois/distributions de courriers	oui (envois locaux)	oui (distributions)	oui (distributions)	oui (envois locaux et nationaux)	oui (distributions et envois nationaux)
campagne d'affichages	oui	oui	oui (mais partielle)	non	non
campagne publicitaire dans les médias	oui	oui	non	non	non
présence dans les lieux publics	non	non	oui	oui (une fois)	non
lobbying auprès des organisations patronales ou des pouvoirs publics	non	non	non	oui	non
opérations de rencontre dans les entreprises	oui	non	non	oui	oui

Source : entretiens réalisés par l'auteur (cf. encadré 3.5)

Cette disparité des configurations locales s'explique par le fait que, si la « campagne TPE » est « pilotée » au niveau confédéral, sa déclinaison est de la responsabilité des

structures territoriales (unions régionales ou unions territoriales interprofessionnelles à la CFDT, unions départementales et unions locales dans les autres organisations) et, dans une moindre mesure, des structures professionnelles (fédérations ou syndicats nationaux), ce qui vient éclairer les résultats différenciés observés plus haut (*cf. supra*, B). Le national se borne souvent à réaliser un certain nombre de supports de campagne, à en définir le contenu et à proposer des actions. Les structures territoriales et de branche choisissent ensuite quel matériel est diffusé, s'il est complété ou non par du matériel local et quelles actions sont effectivement mises en place.

Les structures syndicales professionnelles ou de branche ont un rôle non négligeable dans la « campagne TPE » au sens où certaines branches sont ciblées nationalement par certaines organisations syndicales. Selon un enquêté, les fédérations qui s'investissent sont « les fédérations qui justement ont en leur sein beaucoup d'entreprises de moins de 11 salariés [...], parce que, eux-mêmes, c'est derrière des cotisations qui arrivent, des nouveaux adhérents, du développement et de la représentativité dans leur branche »¹¹². À l'UNSA, nos enquêtés citent ainsi les assistantes maternelles, le secteur de la pharmacie, des cabinets d'avocat ou des ambulances. À la CGT, les secteurs du bâtiment, du commerce, de la métallurgie et de l'agroalimentaire semblent particulièrement ciblés. Certaines fédérations réalisent d'ailleurs une partie des envois ciblés de courriers décrits plus haut : c'est le cas par exemple à l'UNSA pour la mobilisation des assistantes maternelles. Toutefois, faute d'une structure toujours rationalisée, plusieurs fédérations d'une même confédération peuvent être amenées à mobiliser les salariés d'une même branche professionnelle.

Les structures territoriales interprofessionnelles des syndicats, dont l'investigation sociologique connaît un renouveau (Berthonneau, 2017), jouent néanmoins le premier rôle. Au-delà d'une mission « d'information » des salariés et des syndicats membres, ces structures étaient déjà chargées d'animer les campagnes pour les élections prud'homales jusqu'en 2008. Les élections prud'homales étaient, pour les syndicats, des occasions de se compter, de se montrer, mais aussi de se construire. La CFTC a ainsi structuré un réseau d'unions territoriales lors de la campagne prud'homale de 1979. Ce fut également le cas de Solidaires et de l'UNSA lors de la campagne de 2002 (Willemez, 2018, p. 341 ; Farvaque, 2016a, p. 10 ; Bérout, Denis, 2012, p. 82). Avec la réforme de la représentativité de 2008, ces structures

¹¹² Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

doivent désormais, avec les fédérations, suivre les protocoles d'accords pré-électoraux (PAPE) et organiser la « campagne TPE ».

Loin d'une déclinaison systématique d'une campagne ciblée auprès de secteurs définis nationalement comme stratégiques, on assiste plutôt à des arbitrages au niveau territorial, souvent en fonction des moyens disponibles comme l'indique cette enquêtée de l'UNSA : « alors, nous, sur le Nord [...] on n'a pas tout fait parce qu'on n'a pas les moyens de tout faire. Sur le Nord on a fait les ambulanciers, les ATSEM (assistantes maternelles) et on a fait tout ce qui est secrétaires médicales et pharmacies »¹¹³.

Pour ces structures territoriales, la « campagne TPE » est aussi un moyen, en interne, de produire ou de renforcer « un sentiment d'appartenance confédéral » et de valoriser l'interprofessionnel. En réencastrant les pratiques dans la structure, ici syndicale, à l'image des travaux sur le « porte-à-porte » aux élections politiques (Desrumaux, Lefebvre, 2016, p. 12), on constate que les campagnes concrétisent et légitiment les mots d'ordre confédéraux et créent ou renforcent des sociabilités et socialisations militantes qui contribuent à cette légitimation. L'homogénéisation du matériel électoral contribue à faire exister ou plutôt à faire croire en l'existence des structures interprofessionnelles auprès des militants et des commentateurs (Offerlé, 1988, p. 9) et à donner du sens à des mots d'ordre confédéraux, tels le « syndicalisme de transformation sociale » à l'Union syndicale Solidaires ou « l'autonomie » à l'UNSA (Farvaque, Nouaillat, 2018, p. 60), et à des objets symboliques, tel le « développement » à la CFDT (Rey, 2014b, p. 93). Au niveau local, les espaces interprofessionnels sont des moments de formation aux valeurs de l'organisation, de sociabilités entre militants et, *in fine*, de production d'un « sens confédéral » (Yon, 2009). La « campagne TPE » est l'occasion de rencontres entre militants de secteurs très différents, comme l'illustre cet enquêté : « Ça a un intérêt parce que ça ressoude les équipes. Enfin ça soude les équipes. Parce que, autrement, chacun fait dans son coin. Pour des élections professionnelles, chacun assume les élections dans son coin tandis que là on a toujours été ensemble. Les manifs c'est bien, on se voit, mais là on bosse ensemble. On va faire cent kilomètres pour coller des affiches, on va manger ensemble, voilà. Il y a des liens qui se créent. Enfin c'est bien quoi »¹¹⁴.

¹¹³ Entretien avec Fabienne Tiquet, UNSA

¹¹⁴ Entretien avec Martin Radier, Solidaires

Au final, c'est moins l'originalité des dispositifs de mobilisation électorale, bien que ceux-ci s'adaptent de plus en plus aux salariés des TPE, que la variété du recours à ces dispositifs par chaque organisation et par chaque structure interne qui est instructive et permet d'éclairer les disparités observées plus haut. Loin des stratégies et objectifs nationaux, les structures locales et fédérales jouent un rôle central dans la définition et dans la mise en place effective des différents dispositifs de mobilisation électorale, produisant un ensemble de *stimuli* électoraux à l'intensité très variable selon le territoire ou la branche professionnelle. Ces arbitrages se font sous l'effet de multiples contraintes liées à la fois à l'organisation en elle-même et aux militants qui l'animent.

C.2. Les contraintes de la mobilisation électorale au scrutin TPE

Loin de n'être influencés que par la spécificité du scrutin TPE, le choix des dispositifs de mobilisation électorale et leur mise en place plus ou moins effective sont fortement conditionnés par des facteurs internes aux organisations syndicales. La variété des configurations dégagée plus haut est ainsi le reflet des inégalités en termes de moyens financiers, humains ou symboliques dont disposent chaque organisation et chaque structure locale. Mais, au-delà de la dimension organisationnelle, nous voulons également mettre en lumière l'influence des profils variés des agents électoraux, c'est-à-dire des militants qui animent la « campagne TPE ».

La limitation des techniques de mobilisation déployées doit être tout d'abord mise en relation avec les ressources matérielles, financières, humaines à disposition des organisations syndicales et des structures qui les composent. Ainsi les deux outsiders non représentatifs que sont l'UNSA et Solidaires apparaissent bien plus démunis que les autres confédérations. Comme l'indique ce responsable de Solidaires, ces campagnes, même minimalistes, ont un coût pour les structures syndicales : « ces campagnes, même si ce n'est pas des campagnes, où on n'achète pas des panneaux Decaux ou des trucs comme ça quoi, c'est des campagnes qui coûtent du pognon quand même. Quand on colle 3500 affiches enfin ça colle, donc ça coûte

de l'argent d'acheter de la colle, ça coûte beaucoup d'argent en fait. La publication dans la presse ça coûte de l'argent. La dernière campagne là, c'est 3500 euros pour nous (union départementale) »¹¹⁵. Ce coût conduit certaines organisations à faire des choix. Alors que les arbitrages semblent s'opérer au niveau départemental à Solidaires (*cf. supra*), l'UNSA semble avoir nationalement privilégié les envois ciblés aux salariés. Faute de moyens, ce ciblage passe parfois, comme à Solidaires ou dans une des UD UNSA, par des « boîtages » directement au domicile des électeurs, sans recourir à des envois groupés trop coûteux.

Au-delà de la question des moyens financiers se pose celle des moyens humains à disposition de chaque structure. Là encore, les structures syndicales apparaissent inégalement dotées. D'une part, le nombre de « permanents » et de salariés mis à disposition par leur section ou syndicat d'entreprise au sein des fédérations ou des structures territoriales est fonction des résultats électoraux. Les outsiders non représentatifs ont moins de moyens humains à mettre dans la campagne même si le Ministère du Travail accorde une subvention exceptionnelle aux organisations syndicales dans le cadre de ce scrutin. D'autre part, des différences existent également au sein des organisations : dans une des UD Solidaires étudiées, la campagne a été menée, au total, par une quarantaine de militantes et militants différents. La situation est toute autre dans l'autre UD enquêtée : l'organisation de la campagne y est assurée par quatre personnes dont un secrétaire national peu présent, faute d'investissement des structures syndicales professionnelles dans l'UD, un problème qui dépasse, selon notre enquêté, la seule « campagne TPE ». À l'UNSA, certaines branches font l'objet d'une attention particulière et des permanents nationaux sont chargés d'y animer la campagne, comme pour les assistantes maternelles, alors que d'autres branches sont relativement « délaissées ».

La répartition des moyens entre les différentes structures internes doit donc être étudiée. À l'UNSA, l'existence, au niveau national, d'un « pot commun où chaque UD versait de l'argent pour qu'on puisse faire des envois groupés, directement aux salariés »¹¹⁶ fait mécaniquement baisser le budget que les UD peuvent consacrer à d'autres dispositifs. Leurs marges de manœuvre sont alors beaucoup plus faibles. Le constat de structures locales « dépourvues » face à la « campagne TPE », pour des raisons financières et faute de moyens

¹¹⁵ Entretien avec Martin Radier, Solidaires

¹¹⁶ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

humains suffisants n'est pour autant pas propre aux outsiders non représentatifs (Bérourd, Guillaume, 2013b, p. 234).

Enfin, au-delà des moyens humains et financiers, les organisations syndicales ne sont pas également connues par les salariés et visibles sur le plan médiatique. Les organisations les plus récentes doivent ainsi composer avec un déficit de notoriété. L'UNSA, pour compenser ce déficit, déploie un « marketing syndical » qui met en avant la « nouveauté », comme l'explique cet enquêté : « c'est un atout, je trouve, parce que, quand je me présente UNSA, les gens n'ont pas tout de suite une image forcément négative. [...] Ça les intéresse, tiens c'est nouveau, c'est plus jeune, plus dynamique peut-être... En tout cas, ça les intrigue »¹¹⁷. À Solidaires, le manque de notoriété du sigle de l'union syndicale est compensé par des stratégies de communication, comme le slogan « SUD c'est Solidaires » utilisé sur les affiches ou les déclinaisons professionnelles de la campagne par certains syndicats (Bérourd, Guillaume, 2013a, p. 51). Enfin, à la CFE-CGC, également moins connue par le grand public que les autres organisations représentatives, l'angle choisi est une « stratégie de la différenciation » catégorielle, pratiquée par l'organisation bien au-delà de la « campagne TPE » (Béthoux *et al.*, 2011, p. 6).

Ainsi, les moyens matériels, financiers, humains ou symboliques dont disposent les organisations syndicales impliquent des arbitrages dans la mise en place de dispositifs de mobilisation électorale. Mais ces moyens dépendent aussi de la structuration locale de celle-ci. Non seulement les organisations syndicales connaissent des degrés de structuration très inégaux sur le territoire, mais l'investissement des structures professionnelles au sein des structures territoriales interprofessionnelles, durant la « campagne TPE » ou au-delà, est très variable d'une organisation à l'autre et d'une UD à l'autre.

Si la CFDT a rationalisé son organisation en favorisant le niveau régional et en délaissant quelque peu les Unions territoriales interprofessionnelles, la CGT a maintenu des structures syndicales locales au plus proche du terrain. Celles-ci apparaissent certes en difficulté et de taille très variable, mais le maillage qu'elles constituent, associé à une valorisation de la pratique syndicale interprofessionnelle, a sans doute joué en faveur de la CGT lors du scrutin TPE.

¹¹⁷ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

À l'UNSA, la dimension interprofessionnelle est historiquement très faible et son développement est, *in fine*, plutôt un mélange de rationalisation et de débrouille. Les structures territoriales de l'UNSA ne sont pas dotées de prérogatives particulières. Elles ne bénéficient pas de subvention ou de salarier et reposent sur un bénévolat et une débrouillardise valorisés. Les actions autour de la représentativité dépendent dès lors « d'entrepreneurs UNSA » au sein de ces structures (Farvaque, 2016a, pp. 36-37). Globalement la notion « d'autonomie » ne favorise pas la mobilisation des équipes (ibid., p. 29). Ce sont dès lors les structures nationales qui fournissent l'essentiel du matériel : charte graphique, logo, tracts généralistes ou encore « fiches actions » (ibid., p. 16).

À Solidaires, si l'interprofessionnel est fortement mis en avant comme une valeur centrale du syndicalisme promu par l'union syndicale, sa déclinaison concrète est fragile et variable. De manière générale, la fragilité des structures locales s'est installée dans la durée (Bérout, Denis, 2012, p. 84). Le dynamisme de quelques structures s'explique par le fort investissement de quelques militants ou de quelques syndicats. L'implication des structures professionnelles sur le terrain apparaît restreinte à une poignée de syndicats (SUD PTT, SUD Éducation, SUD Rail, Solidaires Finances Publiques, SUD Santé-Sociaux) (ibid., p. 83). Les situations sont néanmoins variées d'une UD à l'autre. Dans l'un des départements, la campagne semble impulsée par l'instance interprofessionnelle (le comité départemental interprofessionnel), réunissant les représentants des structures professionnelles départementales. Dans l'autre département, un groupe de travail est constitué : il ne réunit que quatre personnes et celles-ci ne représentent que formellement des structures, leur présence n'impliquant pas réellement la mobilisation de leurs syndicats professionnels. Dans le premier département, le syndicat le plus présent est SUD PTT : environ la moitié des personnes investies dans la campagne y appartiennent « parce que SUD PTT a encore des moyens syndicaux relativement faciles à employer, ce qui n'est pas le cas de nos autres salariés camarades du privé »¹¹⁸. Au-delà de SUD PTT, quelques autres structures sont citées : SUD Santé-Sociaux, SUD Rail, SUD Michelin, SUD Éducation et Solidaires Étudiant·e·s. Leur participation est plus ou moins importante et variable selon le type d'action. Dans le second département, « l'implication même des syndicats Solidaires membres de l'UD dans les élections TPE » est identifiée comme le problème central. Quatre ou cinq syndicats seulement sont identifiés comme « ayant participé activement à la campagne », mais souvent par

¹¹⁸ Entretien avec Martin Radier, Solidaires

l'intermédiaire d'un faible nombre de militants ou lors d'actions ponctuelles comme Solidaires Étudiant·e·s « qui était venu coller une fois [...] histoire de marquer le coup parce qu'on leur avait botté le cul en disant allez les gars, bougez-vous »¹¹⁹. Dans ce département, la « campagne TPE » « tourne à trois », ce qui limite fortement les activités, notamment de boîtages, concentrées dès lors sur la ville-centre du département.

Les configurations semblent donc fortement dépendantes des moyens syndicaux mis à disposition par les structures professionnelles au niveau interprofessionnel, mais aussi de la présence et de l'investissement interprofessionnel d'adhérents privés d'emploi, de retraités ou d'étudiants. La faiblesse des structures territoriales qui animent cette « campagne » se double d'un certain « retrait » des fédérations, identifié dès 2012 par certains syndicalistes (Bérout, Guillaume, 2013b, p. 232). En d'autres termes, cette échéance nationale n'a pas suscité la mobilisation syndicale qu'impliquent les élections dans la fonction publique ou qu'impliquaient les élections prud'homales (Giraud, Yon, Bérout, 2018, p. 85).

Le mélange, aux proportions variables, entre rationalisation et bricolage, lors de la « campagne TPE » nous invite enfin à nous intéresser aux profils et aux dispositions individuelles des « agents électoraux », c'est-à-dire de celles et ceux qui mènent la campagne sur le terrain. Deux éléments doivent être pris en compte : d'une part, l'éloignement socioprofessionnel entre la plupart des militants et les salariés des TPE, d'autre part, les compétences variables dont disposent les militants.

Ce sont les militants les plus disponibles qui peuvent s'impliquer dans les structures interprofessionnelles. Or, ces militants sont bien plus issus des fonctions publiques ou de grandes entreprises, en particulier à Solidaires ou à l'UNSA (Farvaque, Nouaillat, 2018, p. 16). Ils ont « parfois du mal à utiliser les supports développés par les fédérations ou les confédérations, pour chaque catégorie de salariés, et s'en tiennent à des opérations de tractage assez générales » (Bérout, Guillaume, 2013b, p. 233), faute de connaître les réalités hétérogènes des salariés des TPE. L'expérience de l'interprofessionnel est parfois récente, notamment à l'UNSA qui est issue du syndicalisme enseignant et qui rassemble de nombreux anciens syndicats autonomes. Mais la relative spécialisation des quelques militants investis

¹¹⁹ Entretien avec Quentin Breton, Solidaires

dans les structures interprofessionnelles (Bérourd, Denis, 2012, p. 85) peut compenser cet éloignement vis-à-vis des salariés des TPE.

De plus, les profils sont plus divers qu'il n'y paraît, y compris chez les outsiders non représentatifs : parmi nos cinq enquêtés, si on trouve une retraitée de l'Éducation nationale, un salarié de la CAF (Caisses d'allocations familiales) et un salarié de la Poste, on a également un ancien salarié d'une entreprise de bâtiment et un salarié d'une PME du secteur agroalimentaire. Les organisations cherchent aussi à investir dans la campagne des salariés « représentatifs des TPE » ou bénéficient du soutien de militants plus disponibles, car sans activité professionnelle : des retraités, des étudiants, mais aussi des privés d'emploi. La désignation de représentants dans les CPRI a ainsi poussé certaines organisations à mettre en avant des militants directement concernés, comme l'explique notre enquêté CGT : « on a réfléchi, parce que le scrutin était différent de celui de 2012, à avoir un candidat localement, évidemment le plus représentatif possible des salariés des TPE. Parce qu'avoir des candidats et des syndicalistes à l'image des salariés c'est aussi un élément essentiel pour convaincre. On convainc ceux qui nous ressemblent, c'est souvent ce que nous disons. On a eu un candidat qui est dans une petite boîte d'ascensoristes qui s'occupe de la vérification de la sécurité des ascenseurs »¹²⁰. L'image de militants fonctionnaires déconnectés des réalités du secteur privé doit dès lors être nuancée.

Les militants peuvent enfin mobiliser des compétences individuelles pendant la campagne. Il apparaît ainsi que les compétences informatiques (gestion de bases de données, création de vidéos, animation des réseaux sociaux numériques...) graphiques (création d'affiches et de tracts...) ou orales sont valorisées, quelle que soit l'organisation, durant la « campagne TPE » et au-delà. Des militants syndicaux peuvent aussi s'appuyer sur leur multipositionnement associatif pour mener à bien une campagne syndicale.

La figure de « l'entrepreneur syndical », pour reprendre le terme de Nicolas Farvaque, très valorisée à l'UNSA, est à ce titre particulièrement heuristique. Nous pouvons ici prendre pour exemple le cas de Philippe Arlamp, responsable de l'UD UNSA d'un département du nord de la France. Diplômé d'un Baccalauréat Économique et social et d'un DEUG en économie, il a accumulé des compétences en gestion au cours de son parcours professionnel et de formation continue. Si sa première rencontre avec le syndicalisme est liée à une

¹²⁰ Entretien avec Nicolas Bastien, CGT

expérience de licenciement, il entre dans le syndicalisme par la trésorerie d'un comité d'entreprise. Il décrit son parcours syndical et son investissement dans l'UNSA comme la reprise en main d'une entreprise en désuétude : « on m'a proposé de monter une liste et puis d'être secrétaire de l'union départementale, ce que j'ai fait. J'ai été élu. Et puis voilà donc j'évolue comme ça dans les instances »¹²¹. De manière assez surprenante, c'est le seul entretien où la première personne du singulier est prédominante dans l'expression de l'enquêté. Cette vision entrepreneuriale pousse l'enquêté à reproduire cette logique durant la campagne, en sélectionnant les militants selon leurs compétences. Le responsable privilégie des militants à l'aise à l'oral et qui « présentent bien » pour les opérations de rencontre avec les salariés et les employeurs alors qu'il attribue les activités logistiques comme le remplissage et le collage d'enveloppes, à des militants moins formés¹²².

Les configurations des dispositifs de mobilisation électorale sont variables selon les organisations syndicales et en leur sein. En résumé, « lors de la campagne TPE, chaque territoire a connu sa propre expérience » (Rey, 2014c, p. 177). Cela s'explique moins par la spécificité du scrutin que par le fait que la « campagne TPE » est portée par les structures territoriales interprofessionnelles. Or, celles-ci sont inégalement dotées, en termes de moyens financiers, humains ou symboliques, inégalement structurées et investies par des militants aux profils spécifiques. Cette investigation, sans doute insuffisante, des dispositifs de mobilisation électorale déployés permet d'éclairer, au moins en partie, les résultats syndicaux différenciés observés au niveau territorial ou conventionnel.

Dans ce chapitre nous avons privilégié deux entrées pour analyser les résultats du scrutin TPE. Tout en renonçant aux analyses politologiques en termes de microclimats locaux ou professionnels, nous avons essayé de mettre en évidence, en particulier au niveau agrégé, les liens entre les caractéristiques socioéconomiques des salariés et leur participation au scrutin TPE. Ensuite, nous avons privilégié une entrée par la mobilisation électorale. En nous intéressant aux dispositifs déployés par les organisations syndicales, nous avons mis en évidence la grande diversité des configurations dans les territoires et dans les branches

¹²¹ Entretien avec Philippe Arlamp, UNSA

¹²² À ce propos, nos matériaux ne nous permettent pas de mesurer les inégalités de genre entre les différentes tâches assurées durant la campagne.

professionnelles. Mais nos données révèlent aussi que les *stimuli* électoraux dépassent les seuls dispositifs « officiels » mis en place par les organisations syndicales et qu'ils relèvent parfois de micro-pressions venues du milieu familial ou amical. De plus, la passivité des salariés vis-à-vis de cette mobilisation est toute relative, certains cherchant à s'appuyer sur l'expertise de leaders d'opinion ou à manifester par leur vote leur appartenance à un groupe professionnel.

Le croisement de différents matériaux, contraint par la fragilité de ceux-ci, permet *in fine* de saisir les différents ressorts de la mobilisation électorale au scrutin TPE, des conditions d'emploi aux micro-pressions amicales ou professionnelles en passant par les capacités de mobilisation différenciées des organisations syndicales. L'absence de données individuelles pour le scrutin TPE est alors partiellement compensée.

Dans le chapitre précédent, nous avons notamment mis en évidence des liens entre les résultats électoraux et le tissu productif à partir de données agrégées, mais à un niveau très fin grâce à la base des procès-verbaux retenus dans le dispositif MARS. Étant données les limites de ce dispositif de quantification et de l'analyse au niveau agrégé, ce troisième chapitre relatif au scrutin TPE nous montre la nécessité d'articuler différents types de matériaux et différentes stratégies d'accès aux contextes des votes professionnels. En effet, à partir des seules données agrégées, il est difficile de saisir les liens entre le vote et les conditions de travail et d'emploi, alors même que celles-ci semblent être centrales. De plus, l'analyse environnementale, par le haut, est en grande partie aveugle aux *stimuli* électoraux pourtant nécessaires à la mobilisation des salariés. À l'aide du volet « salarié » de l'enquête REPONSE, de l'enquête SRCV 2010 et d'une enquête réalisée auprès d'agents de Pôle Emploi, la seconde partie de ce travail de thèse vise à mettre au jour l'influence des caractéristiques individuelles des salariés et des contextes sociaux dans lesquels ils évoluent sur leurs pratiques électorales lors des scrutins en entreprise en changeant de niveau d'analyse, en privilégiant des données individuelles et en renouant avec nombre d'approches développées en sociologie électorale.

Partie 2. Des « variables lourdes » aux « contextes » des votes professionnels

Le troisième chapitre de cette thèse nous a montré l'intérêt de croiser différentes approches et différents matériaux, et en particulier les résultats d'analyses réalisées au niveau agrégé et au niveau des individus. Parallèlement, le second chapitre a permis, à l'aide des données MARS, de mettre en évidence, pour les scrutins en entreprise, des liens statistiques entre la participation ou les résultats électoraux et les caractéristiques des établissements et des collèges électoraux, mais l'appariement entre les données MARS et d'autres données s'avère laborieux, comme nous l'avons expérimenté à propos de la conflictualité sociale.

Dans cette seconde partie, nous changeons de stratégie d'accès aux contextes de production des votes en nous appuyant sur des données collectées au niveau individuel. Notre entrée se fait désormais par le bas, c'est-à-dire par l'individu, ce qui nous permet de nous intéresser à ses propriétés sociales et aux interactions qu'il noue, ou non, dans et hors du travail. Pour ce faire, nous sommes contraints de nous focaliser sur les scrutins en entreprise. En effet, alors que le scrutin TPE n'a pas suscité d'enquête dont les données sont exploitables au niveau individuel, un certain nombre d'enquêtes ont interrogé le vote des salariés aux élections professionnelles en entreprise. De ce point de vue, l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) offre les données les plus riches (cf. encadré 4.1) même si nous mobilisons également les données de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie) (cf. encadré 4.2). De plus, en entreprise, la réalisation d'enquêtes auprès des salariés apparaît moins difficile que pour le scrutin TPE. Non seulement la participation électorale est plus importante en entreprise que lors du scrutin TPE (cf. chapitre 1, C.2), mais les salariés des entreprises de 11 salariés ou plus sont aussi moins atomisés et donc moins difficiles à contacter que les salariés des TPE. Ainsi, en plus des données des enquêtes REPONSE et SRCV, nous exploitons, dans cette partie, les données d'une enquête par questionnaire réalisée par nos soins auprès d'agents de Pôle Emploi, un établissement public dont les salariés ont en très large majorité un contrat de droit privé (91,6 % en 2015) (cf. encadré 4.5).

S'inscrivant principalement dans la continuité du modèle des « variables lourdes » des comportements électoraux, le quatrième chapitre, et premier de cette seconde partie, met en évidence un double processus d'exclusion du suffrage : une exclusion de fait, faute de scrutin ou de connaissance du scrutin, et une auto-exclusion du suffrage par une abstention volontaire alors qu'un scrutin a lieu. Nos données révèlent, au niveau individuel, l'impact des contextes

socio-productifs, des caractéristiques sociodémographiques et des conditions d'emploi des salariés sur leur participation ou non aux élections professionnelles en entreprise. À l'issue de ce quatrième chapitre, on peut parler, pour reprendre la formule célèbre de Daniel Gaxie (1978), d'un « cens caché » de la « démocratie sociale », au sens où des barrières invisibles, certes non liées au capital culturel, mettent doublement à l'écart du vote les salariés les plus précaires et les moins intégrés professionnellement. Toutefois, cette notion de « cens caché » n'explique pas, à elle seule, la non-participation des salariés. Ainsi les cadres, les salariés les plus diplômés et les plus autonomes dans leur travail ne sont pas les plus participants aux élections professionnelles et ont même tendance à s'auto-exclure du suffrage, ce qui n'est pas sans rappeler les conclusions de certains travaux relatifs au rapport à la politique des classes supérieures (Agrikoliansky, 2014).

Le cinquième et dernier chapitre de cette thèse élargit la focale en s'intéressant également au choix électoral professionnel et explore la pertinence, s'agissant du vote professionnel, de deux autres logiques explicatives des comportements électoraux. Il s'agit d'une part de l'hypothèse d'un « vote sur enjeux », souvent réaffirmée, mais empiriquement peu discutée en entreprise et qui nécessite d'être adaptée aux spécificités du champ professionnel : la mobilisation et surtout le choix électoral professionnel seraient liés à des enjeux précis, saillants et concrets sur lesquels se positionneraient les salariés. D'autre part, dans la continuité des approches contextuelles du vote, la pratique électorale professionnelle serait fortement dépendante des interactions sociales nouées entre les salariés et leurs représentants, mais aussi entre les salariés eux-mêmes. Ce dernier chapitre montre tout d'abord qu'il est difficile d'établir des « variables lourdes » du choix électoral professionnel à partir des données disponibles, même si celui-ci apparaît fortement dépendant des implantations syndicales. Il montre ensuite que, si le « vote sur enjeux » existe dans certaines configurations bien précises, il n'en demeure pas moins minoritaire, propre à certaines catégories de salariés et spécifique par rapport au « vote sur enjeux » mis en évidence dans le champ politique. Enfin, ce chapitre révèle que l'identité des candidats, les relations qu'ils nouent avec les salariés, les liens qu'entretiennent les salariés entre eux ou encore les réseaux dans lesquels ils s'inscrivent hors du travail semblent être autant de facteurs explicatifs de leurs comportements électoraux.

Ce dernier point nous permet de conclure ce cinquième chapitre sur une discussion de l'articulation entre la participation électorale professionnelle et la participation électorale

politique. En effet, une littérature abondante a déjà discuté la proposition théorique de Carole Pateman d'un « *spillover* » participatif, la participation au travail permettant un apprentissage de la citoyenneté et favorisant des comportements et des attitudes participatives hors du travail (Pateman, 1970 ; Budd, Lamare, Timming, 2017, p. 956). Mais ces travaux ont négligé le vote professionnel, privilégiant des pratiques participatives plus « directes ». De ce point de vue, et même si de nombreux chantiers restent ouverts, notre analyse fait état d'un lien entre le vote politique et le vote professionnel alors même que les déterminants de ces deux pratiques ne sont pas identiques.

Chapitre IV. Le « cens caché » de la « démocratie sociale » : un double processus d’(auto-)exclusion du suffrage professionnel

En s’intéressant à la participation des salariés aux scrutins en entreprise, ce quatrième chapitre a trois objectifs. Tout d’abord, il s’agit de montrer que les exclus du suffrage sont d’abord des exclus « de fait ». Comme nous l’avons vu dans le premier chapitre, lorsque nous avons abordé les cas d’absences de scrutin (cf. chapitre 1, B.1), la question dans un certain nombre d’entreprises n’est pas celle de la participation, mais bien celle de l’accès même au vote, c’est-à-dire de l’organisation effective d’un scrutin par l’employeur alors qu’il y est légalement contraint. À ce titre, l’exclusion du suffrage, ou la « non-participation contrainte » comme nous l’appelons également, apparaît très fortement liée aux caractéristiques de l’établissement et de l’entreprise. Toutefois, des variables individuelles comme l’ancienneté, la précarité, la position professionnelle ou le niveau de diplôme peuvent jouer, ce qui est à la fois le résultat d’un effet de composition du salariat et d’une inégalité en matière de connaissance du système électoral par les salariés. En effet, même lorsqu’un scrutin est organisé, encore faut-il que les salariés en aient connaissance et se considèrent comme concernés, c’est-à-dire comme ayant le droit d’y participer.

Néanmoins, tous les salariés déclarant avoir été confrontés à un scrutin n’y participent pas. À ce propos, nous montrons, dans un second temps, que, parmi les salariés qui disent pouvoir effectivement voter, prédominent des « facteurs professionnels » pour expliquer l’abstention d’une partie d’entre eux. Conformément à ce qui a été observé au niveau agrégé (cf. chapitre 2, B.2), la position professionnelle, l’ancienneté ou le degré de précarité apparaissent comme des variables lourdes de la participation électorale en entreprise. À ces facteurs « professionnels » de l’abstention s’ajoutent des « facteurs sociodémographiques » et en particulier le genre, l’âge et le niveau de diplôme. On retrouve ici des résultats proches de ceux obtenus pour les scrutins prud’homaux (Blanchard *et al.*, 1996, p. 8) ou pour les scrutins TPE (cf. chapitre 3, A). À l’opposé, les conditions d’emploi et de travail plus subjectives (crainte de perdre son emploi, satisfaction dans le travail...) ou plus fines (autonomie dans le travail) ont une influence plus limitée.

Un double « cens caché » de la « démocratie sociale » apparaît. Des barrières invisibles à la participation électorale existent puisque les salariés les plus précaires, les moins intégrés professionnellement et les plus jeunes ont à la fois plus de chances d'être exclus de fait du suffrage et, quand un scrutin a lieu à leur connaissance, de s'y abstenir. Les variables lourdes de la participation électorale sont toutefois bien plus liées au monde du travail qu'aux caractéristiques sociodémographiques des salariés. Le niveau de diplôme ne semble ainsi être qu'une variable très secondaire alors qu'elle est centrale chez Daniel Gaxie.

Pourtant, nos analyses révèlent que les segments supérieurs du salariat, qui sont les plus participants hors du travail, électoralement ou dans le monde associatif, ne sont pas pour autant les plus participants aux scrutins professionnels, à l'image de ce qui est observé en matière de conflictualité (Blavier, Haute, Penissat, 2019). Dans un troisième temps donc, il s'agit de comprendre ce retrait électoral des cadres et des plus diplômés lors des scrutins professionnels. D'une part, il apparaît que leur abstention est moins contrainte que volontaire, contrairement aux autres salariés. En d'autres termes, les cadres, dont la « participation au travail » est plus ambivalente qu'il n'y paraît, se mettent à l'écart du vote professionnel. D'autre part, ce retrait s'explique par le fait que la pratique électorale semble, pour ces salariés, moins « utile » ou moins « normale » que pour le reste du salariat, un résultat qui nous invite à croiser une approche en termes de « variables lourdes » avec d'autres approches¹²³.

Remplir les trois objectifs que se donne ce chapitre implique de mobiliser et permet de discuter les conclusions d'un certain nombre de travaux qui, en France ou à l'international, se sont efforcés de mettre en évidence des liens entre la participation des salariés, dans ou hors du travail, et leurs caractéristiques sociales ou professionnelles. Comme nous l'avons rappelé en introduction, peu de travaux se sont intéressés aux déterminants de la participation aux

¹²³ Ce chapitre emprunte beaucoup de réflexions présentées dans un article rédigé avec Étienne Penissat et Pierre Blavier, en cours de soumission et portant sur les déterminants sociaux et économiques de la participation en entreprise (Blavier, Haute, Penissat, 2019). Nous tenons à remercier nos deux collègues et co-auteurs de l'article pour les échanges que nous avons eus depuis plusieurs années à ce sujet. En ne s'intéressant qu'à la participation électorale, ce chapitre prolonge les réflexions publiées dans l'article en mettant en évidence la faible influence des conditions subjectives de travail et d'emploi, en précisant les éléments d'analyse sur le retrait électoral des cadres et en étendant l'ensemble de notre étude aux trois dernières vagues de l'enquête REPONSE et à l'enquête SRCV, ce qui vient consolider les résultats présentés dans cet article.

scrutins professionnels (Blanchard *et al.*, 1996 ; Subileau, 1999 ; Haute, 2019a). À l'étranger, la moindre centralité du vote dans le système de relations professionnelles implique, comme nous l'avons également mentionné en introduction, que le vote professionnel et ses déterminants n'ont été que très peu étudiés dans d'autres contextes nationaux (Darlington, 2017 ; Blaise, 2017a ; Blaise, 2017b). Mais deux grands ensembles de travaux peuvent constituer un point d'appui pour notre analyse : ceux relatifs à la « participation dans le travail », notion floue qui regroupe tant la participation à l'action collective que la participation à des dispositifs managériaux d'inspiration patronale (Bérourd, 2013a, p. 17), et ceux relatifs à l'influence de ce qui se joue dans le travail sur la participation politique hors du travail.

En France, si des travaux s'intéressent avant tout à l'évolution des formes de participation au travail, notamment en matière de conflictualité (Denis, 2005 ; Bérourd *et al.*, 2008 ; Amossé, Bloch-London, Wolff, 2008), on peut également signaler quelques travaux relatifs aux déterminants de la syndicalisation (Paugam, 1999 ; Pignoni, 2016 ; Lescurieux, 2019), du recours à la grève (Blavier, 2018 ; Blavier, Haute, Penissat, 2019) ou de l'exercice des fonctions de représentants du personnel (Bréda, 2016). Parallèlement, les travaux anglo-saxons se sont plutôt intéressés aux articulations entre la syndicalisation et la participation politique (D'Art, Turner, 2007 ; Bryson *et al.*, 2013 ; Kerrissey, Schofer, 2013 ; Bryson *et al.*, 2014), même si la question des déterminants, individuels ou collectifs, de la syndicalisation n'est pas absente (Amossé, Bryson, Forth, Petit, 2016). Ces travaux internationaux nous permettent de poser de nouvelles hypothèses au sens où une partie d'entre eux, contrairement aux travaux francophones, mettent moins l'accent sur les contextes socio-productifs (taille de l'entreprise, secteur d'activité...), sur la position professionnelle et sur le degré de précarité que sur « l'autonomie au travail » et sur la dimension subjective des conditions d'emploi et de travail (Lopes, Lagoa, Calapez, 2013), en opposition à une dimension plus objective. À ce premier ensemble de travaux relatifs à la participation au travail, on peut enfin ajouter des travaux relatifs aux représentations qu'ont les salariés du syndicalisme (Bryson, McKay, 1997 ; Pernot, Pignoni, 2008 ; Rouban, 2018b ; Signoretto *et al.*, 2019).

Dans le même temps, des travaux récents ont renouvelé l'analyse des déterminants sociaux, et notamment professionnels, de la participation politique hors du travail. Ils ont notamment souligné l'importance d'inclure des variables nouvelles liées au monde du travail comme le type de contrat de travail, la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres, la taille

des établissements et des entreprises, la solidarité au sein des collectifs de travail ou encore le secteur d'activité (Peugny, 2015 ; Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017). Au niveau international, les travaux qui se sont attardés sur l'émergence d'un « dualisme croissant sur le marché du travail entre individus protégés (*insiders*) et individus exposés (*outsiders*) » (Mayer *et al.*, 2015 ; Piore, 1995) ou encore sur un processus de « polarisation » (Kurer, Palier, 2019) nous invitent également à intégrer la question de la précarité dans nos analyses et à ne pas nous limiter à une analyse en termes de catégories professionnelles. En effet, ce processus de « polarisation » est associé à une précarité croissante et à des conditions d'emploi et de travail qui se dégradent (Peugny, 2019). Si l'étude des conséquences politiques de cette polarisation s'est pour l'heure limitée à la discussion d'un abstentionnisme plus important lors des scrutins politiques et surtout d'un vote davantage orienté à l'extrême-droite des « outsiders » (Mayer *et al.*, 2015 ; Gingrich, 2019 ; Im *et al.*, 2019), ces travaux ont le mérite de proposer une nouvelle approche des clivages professionnels au sein du salariat.

Pour mener à bien notre démarche et remplir les trois objectifs mentionnés ci-dessus, nous utilisons les données d'un certain nombre d'enquêtes : l'enquête REPONSE, l'enquête SRCV ainsi qu'une enquête réalisée par nos soins au sein de Pôle Emploi. Parmi elles, l'enquête REPONSE (cf. encadré 4.1) a été particulièrement mobilisée. Celle-ci a en effet un double intérêt pour notre analyse. D'une part, elle permet de mettre en lien différentes formes de participation dans le travail, dont le vote aux élections professionnelles. Pour chacune d'entre elles, elle pose la question de son existence, selon le répondant, sur son lieu de travail et de la participation effective du répondant à cette forme de participation. Elle permet même, pour certaines formes de participation, de comparer les déclarations des salariés, de leurs représentants et des représentants de l'employeur. D'autre part, elle nous permet de disposer de nombreuses variables individuelles, c'est-à-dire propres à chaque salarié interrogé, mais aussi collectives, propres à l'entreprise et à l'établissement enquêtés. Ces dernières variables, dites « collectives », ne sont pas renseignées par le salarié répondant, mais issues des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), remplies par l'employeur et collectées par l'INSEE.

Encadré 4.1. Quelques éléments sur l'enquête REPONSE et son volet « salariés »

L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) est une enquête menée tous les six ans par la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail) depuis 1992-1993. Réalisée auprès de représentants du personnel, de représentants de la direction et, depuis 1998-1999, de salariés, l'enquête permet d'obtenir des informations sur les relations sociales au sein d'un échantillon représentatif d'établissements. Le champ est, depuis 2011, celui des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole ayant plus de 10 salariés. En 1998-1999, l'enquête ne concernait que les entreprises de 50 salariés ou plus. Ce champ a été étendu en 2005 aux entreprises de 20 à 49 salariés¹²⁴. L'échantillonnage est aléatoire. Les données présentées dans ce chapitre utilisent les pondérations proposées par la Dares¹²⁵.

Après cinq vagues, la méthodologie de l'enquête REPONSE semble stabilisée, d'autant que les biais observés ne sont que très légers (Penissat, 2008). L'enquête a reçu, à partir de la vague 2017, le statut d'enquête obligatoire de la statistique publique. De plus, lors de cette dernière vague, pour le volet « salariés », la récolte des questionnaires a combiné une administration en ligne et une relance papier. Le taux de réponse des salariés, déjà relativement élevé, a dès lors fortement crû entre 2005 et 2017. En 2005, 11 766 questionnaires de salariés ont été collectés, soit un taux de retour de 24 %. En 2011, 18 536 questionnaires de salariés ont été collectés, soit un taux de retour de 33 %. En 2017, 28 963 questionnaires de salariés ont été collectés, soit un taux de retour de 61 %. Toutefois, seule une partie de ces questionnaires (par exemple 21 320 en 2017) concernent des établissements dont les directions ont également répondu à l'enquête.

Les données exploitées dans ce chapitre sont celles diffusées par l'ADISP (Archives des données issues de la statistique publique) sur le portail Quetelet PROGEDO Diffusion. Pour 2005 et 2011, nous disposons uniquement des données du volet « salariés ». Pour 2017, nous disposons des données des volets « salariés », « représentants de la direction » (RD) et « représentants du personnel » (RP), ce qui permet d'obtenir plus d'éléments sur

¹²⁴ Les données de 1998-1999 n'étaient pas disponibles à l'ADISP au moment de la rédaction de ce chapitre.

¹²⁵ L'utilisation de celles-ci ne modifie pas significativement les résultats obtenus. Les pondérations ont été normalisées quand cela est nécessaire.

l'établissement et l'entreprise auxquels appartient le salarié répondant (*cf. infra*, A.1) et de comparer les déclarations des salariés et de leurs directions sur l'organisation d'un scrutin professionnel (*cf. infra*, A.2).

Le premier intérêt de l'enquête REPONSE est que, contrairement à d'autres baromètres¹²⁶, elle permet d'objectiver le double processus d'exclusion du suffrage qui touche certains salariés. En effet, pour participer à un scrutin, encore faut-il qu'il ait lieu et que le salarié soit informé qu'il est effectivement concerné. La question posée dans l'enquête REPONSE est la suivante : « vous-même au cours des trois dernières années, avez-vous... – Voté aux élections des représentants du personnel ». Les modalités sont les suivantes : « oui », « non, alors qu'il y en a eu », « non, il n'y en a pas eu ». La formulation est stable sur les trois vagues de l'enquête utilisées, ce qui, faute de données panélistées qui permettraient de saisir des effets sur le temps long (Adman, 2008, p. 119 ; Cautrès, Muxel, 2009, pp. 285-294)¹²⁷, permet au moins de ne pas être dépendant du contexte socioéconomique. Les réponses à cette question pour les trois vagues (2005, 2011 et 2017) sont présentées dans le tableau 4.1. Si la participation électorale apparaît en recul, notons toutefois qu'une large majorité de salariés déclarent avoir voté aux élections professionnelles. De plus, la différence entre 2005 et 2011 s'explique en partie par l'inclusion des salariés des entreprises de 11 à 19 salariés dans le champ de l'enquête. Or, ceux-ci sont peu participants (*cf. infra*, A.1)¹²⁸. Enfin, si on peut poser l'hypothèse d'un reflux participatif entre la fin des années 2000, marquées par la crise économique, et le milieu des années 2010, il faut toutefois rappeler que l'amélioration significative du taux de réponse à l'enquête a pu engendrer l'intégration de davantage de salariés moins participants.

¹²⁶ On peut ici citer le Baromètre du dialogue social (Rouban, 2018b).

¹²⁷ Un panel existait jusqu'à la vague 2011 de l'enquête, mais il ne concernait pas le volet « salariés ».

¹²⁸ Les données de la vague 2005 étant significativement moins riches que celles de la vague 2017, nous avons fait le choix de ne pas restreindre notre analyse aux salariés des entreprises de 20 salariés ou plus afin d'uniformiser le champ de l'analyse. Dans tous les cas, les données diffusées par l'ADISP ne permettent pas cette réduction pour 2011.

Tableau 4.1. Participation aux élections professionnelles en entreprise (en %) (REPONSE)

a voté à une élection de représentants du personnel	2002-2005	2008-2011	2014-2017
Oui	80,9	67,3	63,2
non, alors qu'il y en a eu une	8,4	11,6	14,2
non, il n'y en a pas eu	9,6	19	22,6
non-réponses	1,1	2	0

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005) et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Lecture : En 2017, 63,2 % des salariés disent avoir voté, 14,2 % disent s'être abstenus et 22,6 % disent ne pas avoir voté car aucun scrutin n'a été organisé, ces trois dernières années, pour désigner leurs représentants du personnel.

N. B. La pondération supprime les non-réponses pour la vague 2017. Les données sont arrondies à une décimale ce qui explique un total inférieur à 100 pour une des colonnes.

La majorité des salariés qui ne votent pas déclarent en réalité ne pas avoir eu la possibilité de voter. Deux types d'exclusion du suffrage apparaissent donc. Elles pourraient être associées à deux formes de distance à la représentation du personnel et au syndicalisme, « entre d'un côté un retrait contraint par l'absence d'offre et le manque d'information, et de l'autre une distance plus difficile à qualifier, entre méfiance, désintérêt et recherche d'autonomie » (Farvaque, Yonnet, 2008, p. 112). C'est ici que réside le principal intérêt de tester, de manière séparée, les facteurs de chacune de ces deux formes d'exclusion du suffrage dans le but d'explicitier ce qu'elles pourraient traduire.

L'enquête REPONSE permet également de croiser la pratique électorale avec un ensemble de formes de participation au travail, à savoir l'adhésion syndicale, la participation à une grève, la participation à une action collective (manifestation, rassemblement, pétition...) et la participation à une réunion organisée par les représentants du personnel. Sans s'attarder sur ces pratiques, il apparaît que le vote est la pratique participative la plus répandue, loin devant la participation à une réunion organisée par les représentants du personnel. En 2017, 63,2 % des salariés déclarent avoir voté à un scrutin professionnel ces trois dernières années alors que seulement 22,1 % disent avoir participé à une réunion organisée par leurs représentants sur la même période (Blavier, Haute, Penissat, 2019). Ce recours au vote est à mettre en lien avec son coût très faible : si des pressions de l'employeur peuvent exister pour

qu'aucun scrutin n'ait lieu ou pour favoriser des candidatures, syndicales ou non, plus complaisantes, le vote reste une pratique relativement « normale », « conventionnelle » ou légitime, y compris du point de vue de la plupart des employeurs.

L'enquête ne nous permet toutefois pas d'interroger les salariés sur leur participation à des dispositifs davantage initiés par la direction, comme le bénévolat d'entreprise (Bory, 2008), ou à des dispositifs participatifs d'inspiration managériale (groupes de qualité, boîtes à idées...). Notons toutefois que, si la participation des salariés à ces dispositifs participatifs n'est pas négligeable, très peu y sont confrontés : 23 % des salariés déclarent y être confrontés et deux tiers de ceux qui y sont confrontés déclarent y avoir participé selon une récente enquête d'opinion¹²⁹. De plus, ces dispositifs ont peu d'impact sur les relations sociales en entreprise et la participation des salariés y semble également inégale en fonction de leurs conditions de travail et d'emploi (Bué, 1996).

Le second intérêt de l'enquête REPONSE est la finesse des variables individuelles et collectives mises à disposition. Non seulement les conditions d'emploi et de travail des salariés sont documentées, mais l'appariement du volet « salariés » avec le volet « représentants de la direction » permet d'intégrer des variables propres à l'entreprise.

Dans une période de diversification des contextes et des univers de travail et de fragmentation ou de segmentation du salariat (Sainsaulieu, Surdez, 2012, pp. 18-19), l'enquête REPONSE, contrairement à d'autres enquêtes d'opinion sur les relations sociales, nous permet de désagréger et de dépasser certaines variables. En disposant de variables relatives aux conditions objectives et subjectives de travail (existence d'un collectif de travail stable, type d'horaires, nombre d'heures, satisfaction au travail, reconnaissance du travail, sentiment d'autonomie au travail...) ou d'emploi (crainte pour son avenir professionnel), on peut limiter les biais liés à des indicateurs comme le contrat de travail et le fait de travailler ou non à temps complet qui, bien que centraux, ne sont pas toujours adaptés à certains secteurs professionnels (Peugny, 2015, p. 745 ; Avril, Cartier, Serre, 2010, pp. 186-197).

¹²⁹ Enquête « Les espaces de discussion au travail. Parler de son travail : comment ? Avec qui ? Pour quelles finalités », réalisée en ligne par Harris Interactive, du 23 mars au 1er avril 2015 auprès d'un échantillon de 1 000 salariés actifs en France, âgés de 18 ans et plus, et citée par un rapport du « think tank » Terra Nova (Rayssac, Kaisergruber, Richer, 2019, p. 40)

De plus, si l'enquête REPONSE permet d'analyser la participation électorale professionnelle à partir de l'individu, elle permet aussi de le considérer à l'intérieur de ses groupes d'appartenance, à l'image de ce que proposent les travaux de l'école de Columbia (Lazarsfeld, Berelson, Gaudet, 1944). Pour reprendre les mots de Céline Braconnier, « il est facile, pour un sondeur opérant à une échelle nationale, d'interroger un individu en oubliant qu'il évolue dans un environnement potentiellement producteur d'effets sur son comportement » (Braconnier, 2010, p. 105). Nous savons ainsi que les contextes socio-productifs ont un impact sur les régulations sociales au sein des entreprises, au-delà des seules caractéristiques individuelles des salariés. Même si nous avons privilégié d'autres grilles d'analyse, on peut ici mentionner l'analyse en termes de modèles socio-productifs proposée par Thomas Amossé et Thomas Coutrot (Amossé, Coutrot, 2008b) et enrichie par d'autres auteurs (Goussard, Tiffon, 2017, p. 141 ; Signoretto *et al.*, 2019). Ces modèles socio-productifs mettent en lien des variables de régulation sociale, comme la présence de représentants syndicaux ou du personnel, des variables managériales, comme les politiques de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, et des variables structurelles, comme la taille des établissements¹³⁰. À ce titre, l'enquête REPONSE permet donc, pour 2017, de croiser les données du volet « salariés », qui contiennent déjà des informations sur l'établissement (taille de l'établissement, taille de l'entreprise, secteur d'activité, lien de l'établissement à l'entreprise, ancienneté de l'établissement...), avec d'autres variables issues du questionnaire « représentants de la direction » et, en particulier, concernant la structure capitalistique de l'entreprise et le fait, pour une entreprise, d'être en position de sous-traitance.

Les limites méthodologiques des données de l'enquête REPONSE n'en sont pas moins nombreuses. Elles sont autant liées à la méthode d'échantillonnage privilégiée qu'à l'absence de certaines questions.

Le principal problème est l'exclusion des salariés les plus précaires, notamment en CDD courts, de l'enquête. Il existe en effet une condition d'ancienneté liée à la méthode d'échantillonnage : les salariés sollicités sont tirés au sort dans les Déclarations annuelles des

¹³⁰ Une analyse des formes de participation à partir de cette grille d'analyse, réalisée par nos soins dans le cadre d'un projet de post-enquête REPONSE, confirme par ailleurs les résultats présentés dans ce chapitre (Haute, 2019b).

données sociales (DADS) de l'année précédant l'enquête ce qui implique que les salariés sollicités sont employés depuis au moins un an dans l'établissement enquêté¹³¹. L'enquête REPONSE porte finalement sur les fractions les moins instables du salariat du secteur privé.

De même, la méthode d'échantillonnage choisie ne permet pas de recourir à des modèles multi-niveaux, dont l'apport empirique est régulièrement réaffirmé en sociologie électorale (Gombin, Mayence, 2010). De tels modèles multi-niveaux nécessitent en effet un nombre important d'individus par unité d'agrégation, et donc ici de salariés par établissement. Or, l'échantillon des salariés initialement interrogés ne comprend en moyenne qu'une petite dizaine de salariés par établissement enquêté. En d'autres termes, si les salariés tirés au sort sont représentatifs des fractions les plus stables du salariat, ils ne sont pas représentatifs de leur établissement d'appartenance (Amossé, Bloch-London, Wolff, 2008, p. 14). C'est pourquoi nous avons privilégié l'usage de modèles classiques de régression logistique binaire (cf. encadré 4.3).

De plus, un certain nombre de limites sont liées aux variables disponibles et à la formulation des questions. D'une part, la pratique électorale est interrogée de manière binaire : la question est d'avoir participé ou de ne pas avoir participé. Même si cette non-participation peut être contrainte ou choisie, l'intermittence de la pratique électorale n'est pas interrogée alors qu'elle est « devenue la norme majoritaire » pour les scrutins politiques (Peugny, 2015, p. 737 ; Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017, p. 1024) et que certains travaux monographiques mettent en évidence ce type de participation intermittente en entreprise (Trémeau, 2017b, p. 271). D'autre part, le nombre de variables présentes au niveau individuel, c'est-à-dire pour chaque salarié, demeure limité. L'enquête REPONSE est ainsi un mauvais outil pour saisir les trajectoires des salariés, en particulier les carrières, les effets de promotion ou de changement de groupe social, pourtant essentiels à la compréhension des évolutions des pratiques sociales et électorales. De même, l'investigation des identités au travail des salariés (Sainsaulieu, 1977), au sens de processus structurels et biographiques (Dubar, 1992) qui contribuent à définir leur rapport à l'emploi et au travail, ne peut être que très limitée.

Enfin, étant une enquête de la statistique publique du Ministère du Travail, REPONSE n'interroge pas la participation des salariés en dehors du travail (participation associative,

¹³¹ Cette condition d'ancienneté permet d'écarter l'hypothèse d'une exclusion du suffrage liée à l'absence de droit de vote, la condition d'ancienneté pour voter étant de trois mois.

participation électorale politique...), contrairement à d'autres enquêtes (cf. encadré 4.2). Toujours du fait du caractère ministériel de l'enquête REPONSE, la religion ou la socialisation familiale ne sont pas renseignées, alors que ces variables sont pourtant centrales s'agissant des scrutins politiques (Boy, Mayer, 1997, p. 119). L'orientation du vote professionnelle elle-même n'est pas interrogée, l'enquête réduisant l'analyse électorale à la seule analyse de la participation aux scrutins en entreprise.

L'usage de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie), réalisée par l'INSEE (cf. encadré 4.2), permet de compenser certaines de ces limites. D'une part, elle a l'avantage d'interroger à la fois la participation associative, gréviste, électorale professionnelle et électorale politique, ce qui permet de croiser la participation dans et hors du travail (cf. chapitre 5, D). D'autre part, il n'y a pas de condition d'ancienneté au sein de l'établissement pour être enquêté. De même, nous avons également mobilisé les données d'une enquête réalisée par nos soins au sein de Pôle Emploi (cf. infra, encadré 4.5). Les limites de telles enquêtes sont toutefois nombreuses.

Encadré 4.2. Les limites de l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV)

L'enquête SRCV, réalisée tous les ans par l'INSEE, est la partie française du dispositif européen EU-SILC (*European Union Community statistics on incomes and living conditions*) piloté par Eurostat. L'échantillonnage est aléatoire : il résulte d'un tirage parmi les ménages recensés en France métropolitaine au sein de la base Octopusse (Organisation coordonnée de tirages optimisés pour une utilisation statistique des échantillons). L'administration du questionnaire est réalisée en face à face. En 2010, 9425 individus de plus de 16 ans ont été interrogés dans le cadre du dispositif. En 2008 et 2010, un module « Santé, participation sociale, relations professionnelles, vie associative » a été ajouté à l'enquête, mais seuls les résultats pour 2010 sont présentés dans ce chapitre¹³².

Afin de nous rapprocher du champ de l'enquête REPONSE, nous avons restreint notre analyse aux salariés « d'une entreprise, d'un artisan, d'une association », déclarant travailler

¹³² Ce module a été de nouveau intégré à l'enquête SRCV en 2018, mais les données ne sont pas encore disponibles.

dans des établissements de plus de 10 salariés¹³³ et n'appartenant pas au secteur agricole (n=4130). La population d'enquête est donc bien plus réduite que dans les données REPONSE avec à peine plus de 4 000 répondants¹³⁴.

De plus, les variables liées au monde du travail sont moins nombreuses que dans l'enquête REPONSE. D'une part, nous disposons certes de la taille de l'établissement (et non de l'entreprise) et de son secteur d'activité, mais il s'agit de données déclarées par le salarié. D'autre part, nous ne disposons d'aucune information sur la structure capitaliste de l'entreprise dont est issu le salarié ou sur l'ancienneté de celui-ci au sein de l'établissement. Certaines variables, comme le niveau de rémunération, la nationalité ou le statut matrimonial, sont toutefois disponibles dans les données SRCV alors qu'elles sont absentes des données des enquêtes REPONSE diffusées par l'ADISP.

La question relative au vote dans le champ professionnel est ainsi formulée : « vote aux dernières élections professionnelles pour élire vos représentants du personnel ». Les modalités sont les suivantes : « oui », « non » ou « sans objet (n'a pas de représentants du personnel, n'a pas connu d'élection dans l'établissement) ». Aucune période n'est mentionnée, contrairement au questionnaire REPONSE (« ces trois dernières années »), ce qui peut induire un biais. Les réponses de la population d'intérêt (n=4130) se répartissent ainsi : 49,6 % déclarent avoir voté aux dernières élections professionnelles, 34 % déclarent s'être abstenus et 16,4 % déclarent que la question est « sans objet ». Les différences de champs (n'incluant pas certains établissements publics pour SRCV) et de formulation expliquent sans doute les écarts avec les résultats de l'enquête REPONSE.

¹³³ Et non dans des entreprises de plus de 10 salariés, contrairement à l'enquête REPONSE. La taille de l'entreprise n'est pas disponible dans les données SRCV.

¹³⁴ Même si nous travaillons sur une sous-population, nous avons utilisé les pondérations proposées par l'INSEE.

Encadré 4.3. Explication des modèles de régression utilisés

Dans ce chapitre, nous présentons principalement les résultats de huit modèles de régression logistique binaire, soit deux par vague de l'enquête REPONSE utilisée et deux pour l'enquête SRCV 2010. Ces modèles nous permettent de caractériser les salariés qui ont déclaré ne pas avoir participé. Pour les enquêtes REPONSE, un premier modèle présente la probabilité, pour un salarié, d'avoir déclaré qu'il ne pouvait pas participer à un scrutin, car aucun scrutin n'avait eu lieu ces trois dernières années dans son établissement. Un second modélise les chances, pour un salarié ayant déclaré qu'un scrutin a eu lieu, de s'y être abstenu. La logique est similaire pour les données SRCV : un premier modèle distingue les salariés répondant « sans objet » à la question relative au vote professionnel et un second distingue, parmi les autres salariés (ayant répondu « oui » ou « non »), ceux qui n'ont pas voté.

La modélisation est toujours « une opération qui vise deux objectifs presque contradictoires : la simplicité et la parcimonie du modèle d'une part ; la qualité de la description des données que le modèle fournit d'autre part » (Cautrès, 2009). Si les enquêtes REPONSE et SRCV nous fournissent un nombre important de variables, nous avons retenu un ensemble de variables fortement significatives à la première lecture ou utilisées par un certain nombre de travaux (Pignoni, 2016 ; Peugny, 2015 ; Lopes, Lagoa, Calapez, 2013, p. 355 ; Kerrissey, Schofer, 2013, pp. 903-904). Le nombre de variables étant, en définitive, relativement élevé, nous avons pratiqué une série de recodages, réduisant parfois certaines variables à une expression dichotomique, dans un souci de simplicité et de parcimonie.

Pour les données REPONSE, les variables indépendantes des modèles présentés sont le sexe, l'âge (en cinq tranches), le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'établissement (en quatre tranches), la position professionnelle déclarée (ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié, employé, technicien, cadre, autre), le fait de travailler ou non à temps partiel, la fonction exercée dans l'établissement (production, réparation, gestion, études ou autres), le nombre d'heures de travail par semaine (moins de 35 heures, de 35 à 40 heures, plus de 40 heures), le fait de considérer ou non comme élevé ou très élevé le risque d'être licencié dans les douze prochains mois, le fait d'éprouver ou non des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée et le fait de considérer ou non son travail comme insuffisamment reconnu. L'adhésion syndicale du répondant a été ajoutée en variable de contrôle.

À ces variables communes aux six modèles s'ajoutent des variables disponibles dans une ou deux des trois vagues de l'enquête REPONSE, mais qui apparaissent néanmoins

centrales. Pour 2005, ont pu être ajoutés le fait de travailler ou non collectivement (en groupe et en réunion), le fait de déclarer ou non une mauvaise ambiance de travail et de mauvaises conditions de travail. Pour 2011 et 2017, ont été ajoutés l'existence ou non d'un collectif de travail stable (le fait de travailler ou non souvent ou toujours avec les mêmes collègues), le type d'horaires (fixes ou variables), le fait d'avoir obtenu ou non une promotion ces trois dernières années et la satisfaction ou non dans le travail. Pour 2011 uniquement, le type du contrat de travail a pu être intégré. Pour 2017, ont été ajoutés la taille de l'établissement, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le lien de l'établissement à l'entreprise et l'ancienneté de l'établissement. L'autonomie dans le travail, recodée en quatre modalités (de faible à élevée), a été intégrée comme variable indépendante et définie à partir d'indicateurs différents pour chaque vague de l'enquête, en fonction des données disponibles (*cf. infra*, B.2).

Pour les données SRCV, les variables indépendantes sont le sexe, l'âge, la nationalité (française ou étrangère), le fait d'être en couple ou non, le niveau de diplôme, la position professionnelle déclarée, le fait d'être ou non en CDI, le fait d'être ou non à temps partiel, le fait d'exercer ou non des fonctions d'encadrement, le nombre d'heures de travail par semaine, la fonction exercée au sein de l'établissement, le niveau de salaire (en quartiles), le fait d'avoir ou non de bonnes relations avec ses collègues, le fait de travailler ou non à la chaîne, le fait de travailler ou non sous pression, le fait de penser ou non être licencié ou terminer son contrat dans les douze prochains mois, le fait que son employeur reconnaisse ou non son travail à sa juste valeur, le fait d'être ou non membre d'un syndicat, le fait d'être ou non membre d'une association, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Pour les données REPONSE, les variables structurelles liées aux contextes socio-productifs n'étant pas disponibles pour les vagues 2005 et 2011 par l'intermédiaire de l'ADISP, seuls les résultats des modèles pour 2017 sont commentés s'agissant de l'exclusion de fait du suffrage. En effet, les résultats des modèles et la différence entre les PseudoR2 (0,22 en 2017, 0,09 en 2011, 0,05 en 2005) traduisent la centralité des contextes socio-productifs pour expliquer ce phénomène.

Pour les données REPONSE encore, l'utilisation de pondérations différentes selon l'inclusion ou non de variables issues du volet « RD » peut modifier à la marge les pourcentages obtenus, tout comme l'exclusion d'une partie des non-réponses. Les effectifs

des échantillons et les effectifs pondérés non normalisés sont présentés en annexe (cf. annexe 4.1, tableau 4.1.1).¹³⁵

Pour chaque modèle de régression, sont présentés au fil de ce chapitre des « *odds ratio* » ou « rapports de chance » associés à chaque modalité : « Le *odds ratio* est une mesure de l'association statistique entre les deux variables qui se définit comme un "rapport des chances". [...] L'intérêt de cette mesure de l'association statistique est qu'elle est fondée sur la comparaison des chances relatives. [...] Le odds-ratio peut varier dans l'intervalle $[0; +\infty]$. Lorsqu'il vaut 1 cela signifie que les chances relatives sont égales : il y a donc indépendance statistique entre les variables. [...]. Une propriété du odds-ratio, très importante pour l'analyse comparative, est qu'il est "insensible aux marges" du tableau. L'association statistique mesurée par le odds-ratio n'est déterminée que par les effectifs des cases et par leurs rapports ; elle est indépendante des marges » (Cautrès, 2009). Les rapports de chance des huit modèles sont présentés *in extenso* en annexe (cf. annexe 4.2, tableaux 4.2.1 à 4.2.4)¹³⁶.

Les deux modèles de la vague 2017 de l'enquête REPONSE ont été reproduits en ajoutant des variables issues du volet « représentants de la direction » (cf. annexe 4.4, tableau 4.4.1). Toujours pour 2017, un modèle a été réalisé pour examiner les caractéristiques des salariés qui déclarent qu'aucun scrutin n'a eu lieu alors que leur direction déclare qu'une représentation du personnel élue existe (cf. annexe 4.4, tableau 4.4.1). Enfin, là encore pour la vague 2017 de l'enquête REPONSE, les deux modèles initiaux ont été reproduits pour les seuls individus classés comme « cadres » dans les DADS (cf. annexe 4.11, tableau 4.11.1).

Dans un premier temps, ce chapitre présente les déterminants de la non-participation contrainte aux élections professionnelles (A). Les caractéristiques de l'établissement, regroupées sous le terme de contextes socio-productifs, sont les facteurs les plus déterminants de cette non-participation contrainte (A.1). Toutefois, les salariés les moins qualifiés et les moins intégrés professionnellement sont bien plus exclus de fait du suffrage que les autres salariés, toutes choses égales par ailleurs, ce qui s'explique par une moindre information de certains salariés sur l'organisation du scrutin et sur la possibilité d'y participer (A.2).

¹³⁵ Les modèles sont réalisés à l'aide des fonctions « *svydesign* » puis « *svyglm* » du package « *survey* » de R. Les PseudoR2 sont obtenus à l'aide de la fonction « *psrsq* » du même package (Lumley, 2017).

¹³⁶ Ils sont calculés à partir de la fonction « *odds.ratio* » du package « *questionr* ».

Dans un second temps, ce chapitre s'intéresse aux salariés qui déclarent qu'un scrutin a eu lieu et examine les déterminants de l'abstention électorale professionnelle (B). Si le contexte socio-productif a un rôle moindre qu'en matière d'exclusion de fait du suffrage, les facteurs de l'abstention sont en premier lieu professionnels : l'intégration professionnelle, mesurée par le degré de précarité et par l'ancienneté, constitue la première variable lourde de la participation électorale en entreprise (B.1). *A contrario*, le rôle des conditions de travail et d'emploi plus subjectives semble bien moindre (B.2) alors que celui des caractéristiques sociodémographiques n'est pas négligeable (B.3).

Si un double « cens caché » de la participation électorale professionnelle apparaît, il n'en demeure pas moins que les classes supérieures se caractérisent par une abstention professionnelle relativement importante, celle-ci étant bien plus volontaire que contrainte. Ce résultat nous invite dès lors à nous intéresser au rapport au vote professionnel des cadres (C) : d'une part, la participation dans le travail des cadres apparaît ambivalente (C.1) ; d'autre part, leur retrait électorale semble lié, en partie, à leur éloignement vis-à-vis de la représentation élue du personnel, ce qui rend le vote professionnel moins « utile » et donc moins « normal » à leurs yeux (C.2).

A. De l'exclusion du suffrage à la méconnaissance du vote : un profil spécifique au-delà d'effets structurels

Comme nous l'avons montré en introduction (cf. tableau 4.1), la majorité des salariés qui ne votent pas aux élections professionnelles déclarent s'abstenir soit parce qu'aucun scrutin n'a eu lieu, soit parce qu'ils n'en ont pas eu connaissance. Nous parlons dès lors de « non-participation contrainte ». Le contexte socio-productif dans lequel évolue le salarié est le premier facteur de cette non-participation contrainte. En effet, ce sont les variables collectives liées à l'établissement (taille, secteur d'activité, lien avec l'entreprise, structure de l'actionnariat) qui déterminent le plus les possibilités pour les salariés de participer électoralement, ce qui induit par ailleurs un « effet de composition » (A.1). Il apparaît cependant que des variables sociodémographiques peuvent jouer un rôle à contexte socio-productif égal, ce qui s'explique par une méconnaissance de l'organisation d'un scrutin par

une partie des salariés et notamment par les moins qualifiés et par les moins intégrés professionnellement (A.2).

A.1. L'exclusion du suffrage, résultat d'effets structurels

Comme cela a déjà été démontré dans le second chapitre, la taille de l'établissement et de l'entreprise ainsi que le secteur d'activité apparaissent comme structurant les configurations et résultats électoraux. On retrouve ce résultat ici, bien que le champ ne soit pas exactement le même puisqu'on raisonne sur l'ensemble des entreprises et non sur les seules entreprises où un scrutin avec présence syndicale a lieu¹³⁷. Au-delà de ces deux variables structurelles, d'autres variables propres à l'établissement semblent jouer un rôle, et en particulier le lien de l'établissement à l'entreprise et la structure capitaliste de celle-ci.

La taille de l'établissement et de l'entreprise constituent sans doute les deux principaux facteurs de la non-participation électorale contrainte des salariés. La taille d'un établissement est fortement corrélée à la présence d'une représentation du personnel élue. Malgré l'obligation légale¹³⁸, la présence d'IRP est faible dans les établissements de moins de 50 salariés alors qu'elle est quasi-systématique au-delà de 250 salariés (Bréda, 2016, pp. 18-19 ; Pignoni, Raynaud, 2013) (cf. chapitre 1, B.1). Le tableau 4.2 présente la part de salariés déclarant être exclus du vote, faute de scrutin, selon la taille de leur établissement ainsi que les rapports de chance issus du modèle présenté dans l'encadré 4.3 ci-dessus. Plus la taille de l'établissement augmente, plus la part des salariés déclarant qu'aucun scrutin n'a eu lieu diminue. Ainsi, 52,7 % des salariés des établissements de 11 à 19 salariés et 33,1 % de ceux des établissements de 20 à 49 salariés déclarent ne pas avoir voté faute de scrutin. Ce n'est le cas que de 6,7 % des salariés des établissements de 500 salariés et plus. L'exploitation des données SRCV aboutit à un résultat très similaire (cf. tableau 4.3).

¹³⁷ Si les enquêtes REPONSE et SRCV mentionnent la présence syndicale dans l'établissement, il est impossible de savoir si le salarié a voté au premier tour, quand les syndicats disposent du monopole de candidature, ou au second tour, où les candidatures non syndicales sont possibles, ce second tour ayant lieu si le quorum n'a pas été atteint au premier tour.

¹³⁸ Obligation qui concerne l'ensemble du champ de l'enquête REPONSE

Tableau 4.2. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (REPONSE, 2017)

taille de l'établissement	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
11 à 19 salariés	52,7	2,94***
20 à 49 salariés	33,1	1,38**
50 à 99 salariés	17,1	1,27**
100 à 199 salariés	13,1	ns
200 à 499 salariés	10,6	ref
500 salariés ou plus	6,7	0,75**
ensemble	22,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Lecture : 33,1 % des salariés des établissements de 20 à 49 salariés ont déclaré ne pas avoir voté à un scrutin professionnel ces trois dernières années car il n'y en a pas eu dans leur entreprise contre 10,6 % des salariés des établissements de 200 à 499 salariés. Les premiers ont, toutes choses égales par ailleurs, et de manière statistiquement significative (au seuil de 1 %) par rapport aux seconds, 1,38 fois plus de chances d'avoir déclaré ne pas avoir voté faute de scrutin que d'avoir déclaré qu'un scrutin a eu lieu. La relative faiblesse des rapports de chances s'explique par le cumul des deux variables de taille (de l'entreprise et de l'établissement).

Tableau 4.3. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (SRCV, 2010)

taille de l'établissement	question sur le vote professionnel « sans objet » (en %)	rapport de chance
11 à 19 salariés	35,1	7,64***
20 à 49 salariés	22,5	4,51***
50 à 499 salariés	9,8	1,70*
500 salariés ou plus	5,3	ref
ensemble	16,4	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés d'entreprises, d'artisans et d'associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés ; données pondérées par l'INSEE.

En plus de la taille de l'établissement, la taille de l'entreprise doit être prise en compte. En effet, en matière de présence d'IRP, plus l'entreprise est grande, plus elle est dotée d'IRP, quelle que soit sa fragmentation en établissements (Wolff, 2008, p. 88). Le tableau 4.4 présente la part de salariés déclarant être contraints à une non-participation électorale selon la

taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus les salariés déclarent avoir la possibilité de participer à un scrutin, un constat qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, 52,4 % des salariés des entreprises de 11 à 49 salariés déclarent ne pas avoir voté car aucun scrutin n'a eu lieu contre seulement 9,8 % des salariés des entreprises de 300 salariés ou plus.

Tableau 4.4. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'entreprise (REPONSE, 2017)

taille de l'entreprise	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
11 à 49 salariés	52,4	3,67***
50 à 299 salariés	18,3	1,29***
300 salariés ou plus	9,8	ref
ensemble	22,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Le secteur d'activité apparaît également comme un facteur structurant. En effet, en matière de représentation du personnel, les établissements de l'industrie, des transports, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale ont deux à trois fois plus de chances de disposer d'IRP que ceux du commerce (Pignoni, Raynaud, 2013, p. 12). On retrouve ce résultat sur le plan électoral (cf. tableau 4.5). Selon l'enquête REPONSE, les salariés du bâtiment et du commerce se disent bien plus exclus de fait du suffrage que leurs homologues de l'industrie, des transports et, dans une moindre mesure, des services. Ces différences sont liées à une implantation syndicale plus ou moins importante et acceptée par l'employeur ou à des matrices sectorielles porteuses de valeurs plus ou moins conservatrices ou en phase avec la participation syndicale (Beaumont, 2018 ; Rouban, 2018a, p. 142).

Si les différences en pourcentages sont importantes, les rapports de chance, bien que significatifs et non négligeables, sont moindres que ceux observés pour la taille de l'établissement. L'exploitation de l'enquête SRCV confirme d'ailleurs que les salariés du bâtiment, du commerce, des services, des transports et des autres secteurs d'activité sont davantage exclus du suffrage que ceux de l'industrie, mais les différences ne sont pas significatives, hormis pour le commerce (cf. annexe 4.3, tableau 4.3.1). De même, si certains auteurs avancent que l'ancienneté de l'entreprise aurait un rôle tant en matière de présence

d'une IRP que de participation des salariés aux élections professionnelles ou prud'homales (Blanchard *et al.*, 1996, p. 69), nos données montrent que cette variable n'est pas significative, notamment toutes choses égales par ailleurs (cf. annexe 4.3, tableau 4.3.2).

Tableau 4.5. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité (REPONSE, 2017)

secteur d'activité	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
bâtiment	38,2	1,54***
commerce	29,7	1,29***
industrie	16,1	ns
services	20,8	ref
transports	15,8	0,82*
ensemble	22,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Au-delà de la taille de l'entreprise et de l'établissement et du secteur d'activité, le lien entre l'établissement et l'entreprise semble jouer un rôle. Comme en matière de représentation du personnel, les salariés des établissements dépendants d'une entreprise multi-établissements sont ainsi significativement plus confrontés à un scrutin que les salariés des entreprises mono-établissements (cf. tableau 4.6) : 36,4 % des salariés issus d'entreprises mono-établissements déclarent ne pas avoir voté faute de scrutin contre seulement 12,7 % des salariés des établissements dépendants d'entreprises multi-établissements (hors sièges).

Tableau 4.6. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le lien entre l'établissement et l'entreprise (REPONSE, 2017)

lien établissement/entreprise	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
entreprise mono-établissement	36,4	ref
siège d'une entreprise multi-établissement	17,6	ns
autre établissement d'une entreprise multi-établissement	12,7	0,65***
ensemble	22,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

De ce point de vue, un appariement des données du volet « salariés » et du volet « représentants de la direction » de l'enquête REPONSE, s'il réduit la population d'enquête¹³⁹, permet d'intégrer de nouvelles variables et donc de préciser l'impact du contexte socio-productif sur la non-participation contrainte¹⁴⁰. En premier lieu, certains travaux nous invitent à considérer le statut de l'entreprise, avec une distinction entre entreprises indépendantes, franchisées et appartenant à un groupe (Trémeau, 2017b, p. 48). En second lieu, la structure de l'actionnariat influencerait les relations sociales (Goussard, Tiffon, 2017, p. 136), un « capitalisme familial » favorisant des relations « patronalistes », pour reprendre le mot de Jean-Pierre Le Crom (2003, p. 169)¹⁴¹. Enfin, en troisième lieu, la position de sous-traitance de l'employeur a été prise en compte considérant que « les relations professionnelles tendent à se détériorer avec le rang de l'employeur formel dans la chaîne des rapports de sous-traitance » (Bouffartigue, 2008, p. 39).

Les tableaux 4.7, 4.8 et 4.9 présentent le taux de non-participation contrainte déclarée selon les trois nouvelles variables étudiées. Les rapports de chance indiqués sont ceux d'un modèle intégrant, en variables indépendantes, les variables utilisées dans le modèle explicatif

¹³⁹ Ne sont pris en compte que les salariés dont la direction a répondu à l'enquête, soit n=20 263 contre n=27 523 pour le volet « salariés ». Les pondérations sont ajustées en conséquence par la Dares.

¹⁴⁰ cf. une étude similaire réalisée à partir du concept de « modèle socio-productif » (Haute, 2019b)

¹⁴¹ On regrette néanmoins que le taux de non-réponse demeure élevé s'agissant de la structure de l'actionnariat. Même en regroupant les informations sur les actionnaires de l'établissement, de la tête de groupe et de la tête de réseau et même en tenant compte des filtres, on obtient tout de même 33 % d'établissements interrogés pour lesquels nous ne disposons pas d'information sur l'actionnaire majoritaire.

de la non-participation contrainte réalisé sur le seul volet « salariés » de la vague 2017 de l'enquête REPONSE (cf. la liste des variables dans l'encadré 4.3) auxquelles s'ajoutent les trois variables ici mentionnées (cf. annexe 4.4, tableau 4.4.1).

Tout d'abord, on observe, là encore à l'image de ce qui est constaté en matière de présence des IRP (Wolff, 2008, p. 94), que les salariés des entreprises indépendantes ou franchisées ont significativement moins de chances d'être confrontés à un scrutin que les salariés des établissements appartenant à un groupe. Alors que respectivement 35,8 % et 32,6 % des salariés des entreprises indépendantes et franchisées déclarent ne pas avoir voté faute de scrutin, ce taux n'est que de 13,5 % parmi les salariés des entreprises appartenant à un groupe.

Tableau 4.7. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le statut de l'entreprise (REPONSE, 2017)

statut de l'entreprise	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
entreprise indépendante	35,8	ref
appartient à une franchise ou à un groupement d'entreprises	32,6	ns
appartient à un groupe	13,5	0,68***
inconnu	13,7	ns
ensemble	22,5	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

S'agissant de la structure capitaliste, Thomas Philippon, dans son ouvrage consacré au « capitalisme d'héritiers », montre qu'il existe une relation négative claire entre la qualité des relations sociales et la prépondérance de l'actionnariat familial (Philippon, 2007, p. 56). Selon lui, « le capitalisme familial permet d'éviter les conflits en diminuant le rôle des syndicats, mais il va de pair avec des pratiques paternalistes qui limitent l'émancipation des travailleurs et qui figent les rapports de classe au sein de la société, facteur de mauvaises relations sociales à long terme » (ibid., p. 62). Il montre que, dans les entreprises à capital familial, le taux de syndicalisation, la conflictualité et la présence de délégués syndicaux sont plus faibles que dans le reste du secteur marchand (ibid., pp. 59-60). À la lecture du tableau 4.8, on peut affirmer que ce constat vaut également en matière d'organisation de

scrutins professionnels. En effet, 31,3 % des salariés des entreprises dont l'actionnaire majoritaire est un particulier ou une famille déclarent ne pas avoir été confrontés à un scrutin professionnel contre 22,5 % de l'ensemble des salariés.

Tableau 4.8. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la structure capitalistique de l'entreprise (REPONSE, 2017)

actionnaire majoritaire	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
particulier ou famille	31,3	ref
sociétés non financières	16,5	0,67***
organisme financier	12,2	0,68***
État ou collectivité locale	4	0,32***
salariés	27,5	ns
inconnu ou autre	20	0,76***
ensemble	22,5	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Enfin, s'agissant de la sous-traitance (cf. tableau 4.9), c'est moins la position de l'entreprise en tant que sous-traitante que le fait qu'elle ne dispose que d'un donneur d'ordre principal (représentant plus de 50 % du chiffre d'affaires) qui influence les relations sociales et, particulièrement, l'organisation d'un scrutin professionnel. En effet, 27,6 % des salariés des entreprises en position de sous-traitance avec un donneur d'ordre principal déclarent ne pas avoir voté faute de scrutin contre 22,5 % de l'ensemble des salariés. Cette différence peut s'analyser comme la conséquence de marges de manœuvre réduites par la dépendance de l'entreprise à un unique donneur d'ordre. La différence n'est toutefois que faiblement significative toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 4.9. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la position de sous-traitance de l'entreprise (REPONSE, 2017)

sous-traitance	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
Non	22	ref
oui avec une pluralité de donneurs d'ordre	20,4	ns
oui avec un donneur d'ordre principal	27,6	1,14.
ensemble	22,5	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Si la variable de la « taille » se détache, il apparaît toutefois que l'ensemble du contexte socio-productif dans lequel évolue un salarié est déterminant en matière de confrontation ou non à un scrutin. On peut résumer ainsi les caractéristiques qui favorisent une non-participation contrainte : être salarié d'une entreprise mono-établissement, de petite taille, appartenant aux secteurs du commerce ou du bâtiment et détenu par un particulier ou une famille. On retrouve ici un modèle auquel correspondent nombre de PME (Petites et moyennes entreprises). Ainsi, nos résultats rejoignent les conclusions d'un certain nombre de travaux qui ont mis en évidence que les relations sociales s'y font sur le mode « domestique » et interpersonnel (Lepley, 2005 ; Farvaque, Lefebvre, 2010 ; Gantois, 2014), ce qui ne favorise pas l'émergence et la persistance d'une représentation élue du personnel, en particulier syndiquée.

Si le contexte socio-productif est le principal facteur d'exclusion de fait du suffrage des salariés, celle-ci n'en est pas moins socialement située du fait d'un « effet de composition ». En effet, les salariés des petites entreprises mono-établissements des secteurs du bâtiment et du commerce sont aussi plus jeunes, moins cadres ou encore moins diplômés. Pour ne prendre que quelques exemples, on peut retenir d'un côté la taille de l'établissement et le type d'actionnaire majoritaire, et de l'autre, la position professionnelle déclarée, l'ancienneté et le niveau de diplôme. On remarque ainsi que 11,2 % des salariés des entreprises familiales sont sans diplôme contre seulement 8,6 % de l'ensemble des salariés. De même, 17,7 % des salariés des entreprises familiales sont des ouvriers non qualifiés contre 13,7 % de l'ensemble

des salariés. Enfin, 21,5 % des salariés des établissements de 11 à 19 salariés et 17,6 % de ceux des établissements de 20 à 49 salariés ont trois ans d'ancienneté ou moins contre 15,3 % de l'ensemble des salariés. De ce fait, et avant même toute étude de l'impact toutes choses égales par ailleurs de ces variables sur la non-participation contrainte des salariés, l'influence du contexte socio-productif dégagée plus haut implique que les salariés les moins diplômés, que les salariés les plus récemment embauchés ou que les ouvriers et les employés déclarent plus souvent que les cadres être dans l'impossibilité de voter faute de scrutin.

A.2. De l'absence de scrutin à la méconnaissance de celui-ci

Si le contexte socio-productif détermine fortement la possibilité ou non pour les salariés de participer électoralement, des variables individuelles ont également un rôle toutes choses égales par ailleurs (en particulier à contexte socio-productif égal)¹⁴². Il ne s'agit donc pas uniquement d'un effet de structure ou de composition et c'est là que réside l'intérêt d'une analyse multi-variée prenant en compte à la fois les caractéristiques individuelles des salariés et les caractéristiques des établissements et des entreprises auxquels ils appartiennent. Ces relations statistiques s'expliquent non pas par la non-organisation d'un scrutin, mais par la méconnaissance de celui-ci par les salariés.

Jusqu'ici, nous avons expliqué la non-participation contrainte par l'absence de scrutin. Dès lors, nos résultats rejoignent ceux présentés par la Dares en matière d'implantation des instances de représentation du personnel (Wolff, 2008 ; Pignoni, Raynaud, 2013 ; Romans, 2018), la présence d'une IRP nécessitant théoriquement l'organisation d'un scrutin et inversement. Toutefois, il ne faut pas négliger que nous travaillons sur des données déclaratives. La non-participation contrainte peut donc s'expliquer également par l'absence de connaissance dudit scrutin par certains salariés¹⁴³. À la lumière de travaux qui ont mis en

¹⁴² Nous renvoyons aux résultats des modèles consignés en annexes (cf. annexe 4.2, tableaux 4.2.1 à 4.2.4 ; cf. annexe 4.4, tableau 4.4.1).

¹⁴³ Étant donnée la condition d'ancienneté (un an) pour être interrogé dans le cadre de l'enquête REPONSE, il est moins probable, mais toujours possible, que les salariés les plus récemment embauchés n'aient pas eu le droit de vote ou n'était pas salarié au moment du dernier scrutin.

évidence, dans les données de l'enquête REPONSE, des divergences entre les réponses des représentants de la direction et celles des représentants des salariés (Blavier, Péglise, 2019 ; Bérout *et al.*, 2008) ou entre celles des représentants de la direction et celles des salariés (Laroche, Schmidt, 2004 ; Pignoni, 2019), on peut poser l'hypothèse que certains salariés n'ont pas eu connaissance de l'organisation d'un scrutin ou que des salariés, même informés, ne considèrent pas qu'ils peuvent y participer. De plus, cette « méconnaissance du scrutin », comme nous l'avons appelée, serait socialement située.

Bien que 22,6 % des salariés déclarent ne pas avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années, car aucun scrutin n'a eu lieu selon eux, ils ne sont que 14 % à ne pas être couverts par une représentation du personnel élue, si on retient les déclarations de leurs directions (Romans, 2018, p. 1). Si des scrutins ont pu avoir lieu plus de trois ans auparavant dans l'établissement, la durée légale du mandat étant de quatre ans, l'écart observé mesure, au moins en partie, la méconnaissance par certains salariés des scrutins organisés. Notre hypothèse d'une certaine méconnaissance par les salariés des scrutins professionnels a par ailleurs déjà été confirmée par des analyses plus qualitatives (Farvaque, Lefebvre, 2010, pp. 29-30 ; Trémeau, 2017a, p. 175) tout comme le fait que les salariés les plus précaires, même quand ils sont informés de la tenue du scrutin, « n'imaginent pas un instant être des électeurs potentiels » (Subileau, 1999, p. 161 ; Blanchard *et al.*, 1996, p. 76). De même, il apparaît que les jeunes, les femmes et les salariés à temps partiel ignorent davantage être couverts par une représentation du personnel élue (Pignoni, 2019, pp. 1-2). On peut dès lors supposer que ces salariés déclarent davantage être exclus du suffrage faute de scrutin alors qu'un scrutin a par ailleurs eu lieu.

Si on croise la variable relative à l'absence d'IRP issue du volet « représentants de la direction » avec la variable relative à la participation à un scrutin professionnel pour l'enquête REPONSE 2017, on obtient le tableau 4.10¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Les résultats sont légèrement différents de ceux présentés dans le tableau 4.1 et dans les tableaux suivants du fait de l'utilisation de pondérations ajustées par la Dares pour un tel croisement et de l'exclusion des valeurs manquantes.

Tableau 4.10. Participation électorale des salariés (en %) en fonction de leur couverture, selon leur direction, par une représentation du personnel élue (REPONSE, 2017)

couverture par une IRP	a voté (en %)	s'est abstenu (en %)	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	total (en %)
Non	1,8	1,4	11,4	14,6
Oui	61,6	12,5	11,3	85,4
total	63,4	13,9	22,7	1000

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Lecture : 1,8 % des répondants ont affirmé avoir voté, ces trois dernières années, à un scrutin professionnel alors même que leur direction a déclaré qu'aucune représentation du personnel élue n'existait dans leur établissement au moment de l'enquête.

On constate que 11,3 % des salariés, soit la moitié des salariés exclus de fait du suffrage, sont en réalité couverts par une IRP, du moins selon leur direction. Nous avons isolé ces salariés et avons comparé leurs caractéristiques avec celles des salariés ayant connaissance de l'organisation d'un scrutin. Pour ce faire, nous avons réalisé un modèle de régression logistique reprenant les variables indépendantes listées en encadré 4.3 et celles issues du volet « représentants de la direction » (*cf. supra*, A.1). Les résultats du modèle, présentés dans leur intégralité en annexe (cf. annexe 4.4, tableau 4.4.1), font apparaître quatre variables structurantes : la position professionnelle, l'ancienneté, le niveau de diplôme et le degré de précarité. Contrairement à ce qui a été présenté plus haut en matière de non-participation contrainte, le contexte socio-productif joue peu. La connaissance ou non du scrutin semble, à l'image de la connaissance du droit du travail, dépendre bien plus de caractéristiques individuelles, liées ou non au travail (Trémeau, 2017a ; Trémeau, 2017b ; Farvaque, Lefebvre, 2010), même si nos données confirment un léger « effet taille », déjà observé en matière d'information des salariés (Farvaque, Yonnet, 2008, p. 103).

Le tableau 4.11 présente, parmi les salariés couverts par une IRP selon leur direction, la part de ceux ayant déclaré ne pas avoir voté faute de scrutin selon la position professionnelle. Les cadres, déjà davantage couverts par des IRP (Pignoni, 2019), ont une bonne connaissance de cette couverture : seuls 8,1 % déclarent ne pas avoir pu voter faute de scrutin alors qu'un scrutin a eu lieu contre 16,4 % des ouvriers non qualifiés.

Tableau 4.11. Méconnaissance du scrutin professionnel par les salariés couverts par une IRP selon leur position professionnelle déclarée (REPONSE, 2017)

position professionnelle	n'a pas déclaré de scrutin alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
ouvrier non qualifié	16,4	ns
ouvrier qualifié	14,2	ref
employé	15	0,79.
technicien et maîtrise	12,2	ns
cadre	8,1	0,63***
autre	17,8	ns
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Lecture : Parmi les répondants dont la direction a déclaré la présence d'une représentation du personnel élue, 8,1 % des ingénieurs et cadres ont déclaré ne pas avoir voté à un scrutin professionnel ces trois dernières années car il n'y en a pas eu dans leur entreprise contre 13,2 % de l'ensemble des répondants couverts par une IRP selon leur direction. Les ingénieurs et cadres ont, toutes choses égales par ailleurs, et de manière statistiquement significative (au seuil de 0,1 %) par rapport aux ouvriers qualifiés, 0,63 fois plus de chances (1,59 fois moins de chances) d'avoir déclaré s'être abstenus faute de scrutin que d'avoir déclaré qu'un scrutin a eu lieu.

Le tableau 4.12 confirme également que les salariés les moins diplômés ont significativement plus de chances de ne pas être informés de l'organisation d'un scrutin professionnel que les plus diplômés. Ainsi, parmi les salariés couverts par une IRP selon leur direction, 19,7 % des salariés sans diplôme et 16,1 % des titulaires du brevet des collèges ou du certificat d'études déclarent ne pas avoir pu voter faute de scrutin contre seulement 9,4 % des salariés ayant un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac+5.

Tableau 4.12. Méconnaissance du scrutin par les salariés selon le niveau de diplôme (REPONSE, 2017)

niveau de diplôme	n'a pas déclaré de scrutin alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
aucun diplôme	19,7	1,84***
brevet ou certificat d'études	16,1	1,59***
CAP ou BEP	13,4	ns
baccalauréat	13,2	ns
bac+2	12,5	ref
bac+3 ou 4	13,1	ns
bac+5 ou plus	9,4	ns
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, couverts par une IRP selon leur direction et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

De surcroît, le tableau 4.13 confirme que plus un salarié est ancien dans l'établissement, plus il a connaissance de l'organisation d'un scrutin pour désigner des représentants du personnel. Parmi les salariés couverts par une IRP selon leur direction, 34,4 % des salariés recrutés depuis trois ans ou moins ont déclaré ne pas avoir pu voter faute de scrutin contre 11,9 % des salariés ayant 4 à 9 ans d'ancienneté. Le constat est similaire en matière d'âge, même si, à l'exception des moins de 25 ans, les différences ne sont pas significatives (cf. annexe 4.5, tableau 4.5.1).

Tableau 4.13. Méconnaissance du scrutin par les salariés selon l'ancienneté (REPONSE, 2017)

ancienneté	n'a pas déclaré de scrutin alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
3 ans ou moins	34,4	4,78***
4 à 9 ans	11,9	1,18.
10 à 14 ans	9,6	ref
15 ans ou plus	8,2	ns
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, couverts par une IRP selon leur direction et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Enfin, la précarité favorise une moindre information sur l'organisation d'un scrutin. Le degré de précarité est ici mesuré grâce à un certain nombre de variables, parmi lesquelles le fait de travailler ou non à temps partiel, le fait d'être intégré ou non à un collectif de travail stable ou le fait d'avoir obtenu une promotion ces trois dernières années (cf. encadré 4.4). En matière de non-connaissance du scrutin, deux variables sont particulièrement significatives : le fait de travailler toujours ou souvent avec les mêmes collègues et le fait d'avoir obtenu une promotion ces trois dernières années. D'une part, parmi les salariés couverts par une IRP, ceux ayant obtenu une promotion ces trois dernières années sont moins nombreux à déclarer ne pas avoir voté faute de scrutin (10 %) que les salariés n'ayant pas obtenu de promotion (14,4 %), ce qui marque une plus grande méconnaissance de l'organisation d'un scrutin par ces derniers (cf. annexe 4.5, tableau 4.5.2). D'autre part, toujours parmi les salariés couverts par une IRP, 18,4 % de ceux étant intégrés au sein d'un collectif de travail instable ou inexistant déclarent ne pas avoir voté faute de scrutin contre seulement 12,4 % de ceux travaillant toujours ou souvent avec les mêmes collègues (cf. tableau 4.14), ce qui rejoint l'idée d'un degré d'information des salariés qui croît avec la stabilité de l'emploi (Farvaque, Yonnet, 2008, p. 104).

Tableau 4.14. Méconnaissance du scrutin selon la stabilité du collectif de travail (REPONSE, 2017)

collectif de travail	n'a pas déclaré de scrutin alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
stable	12,4	ref
instable ou inexistant	18,4	1,23*
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, couverts par une IRP selon leur direction et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Encadré 4.4. Quelques remarques sur notre usage de la notion de « précarité »

La notion de « précarité », déjà plusieurs fois abordée dans ce travail, est incontournable. Reprenant les distinctions proposées par Patrick Cingolani (2005) et Serge Paugam (2000), nous nous focalisons ici sur une conception de la précarité définie par les conditions d'emploi (CDD, intérim...) (Mazières-Vaysse, Mensitieri, Tastet, 2019, pp. 7-9), mais aussi par les conditions de travail objectives (nombre d'heures de travail, type d'horaires, stabilité du collectif de travail...), puisque l'emploi et le travail précaires « ne se confondent pas, mais se combinent diversement et se superposent parfois » (Bouffartigue, 2008, p. 34). Pour appréhender le degré de précarité, nous proposons de considérer un faisceau de variables correspondant à des conditions d'emploi et de travail objectives comme le fait de travailler en CDD et à temps partiel, ce qui traduit une forme d'incertitude sur la pérennité de l'emploi, ou, inversement, le fait de travailler souvent ou toujours avec les mêmes collègues et d'avoir obtenu une promotion ces trois dernières années, ce qui marque une intégration professionnelle assurée. Si nous excluons d'autres dimensions de la précarité (économiques, culturelles, sanitaires), ce choix s'explique en partie par les limites des données disponibles, notamment dans l'enquête REPONSE. Toutefois, les données de l'enquête SRCV nous permettent d'analyser l'influence du niveau de rémunération des salariés.

Si nos données, notamment celles de l'enquête REPONSE, se limitent aux fractions les plus stables du salariat, on peut, à la lumière de ces résultats, considérer que les fractions les

plus instables, et notamment les intérimaires qui ne sont pas intégrés dans le collectif de travail et dont les missions sont pluri-sectorielles (Grollier, 2010 ; Belkacem *et al.*, 2014), sont bien plus exclues de fait du suffrage que le reste du salariat, notamment parce qu'elles n'ont pas connaissance de l'organisation d'un scrutin ou, dans le cas spécifique des intérimaires, des démarches pour devenir électeur au sein de l'entreprise donneuse d'ordre.

Dès lors, on peut conclure que la mauvaise connaissance par les salariés des scrutins professionnels et de leur couverture par une IRP est socialement située. Les salariés les plus précaires, les plus récemment embauchés dans l'établissement et les moins diplômés sont aussi ceux qui ignorent le plus qu'une représentation du personnel élue existe, soit par manque d'information, soit du fait d'une « attention oblique » aux événements de la vie de l'entreprise. La situation est inverse pour les cadres et les fractions supérieures du salariat.

Si le contexte socio-productif est le facteur déterminant des possibilités de participation électorale des salariés en entreprise, il n'en demeure pas moins que les salariés les moins diplômés et les moins intégrés sont bien plus exclus de fait du suffrage, notamment par rapport aux cadres, du fait d'une méconnaissance des scrutins professionnels. On peut dès lors confirmer l'opposition entre une « main-d'œuvre stabilisée et représentée » et une « main-d'œuvre instable, intérimaire, n'accédant pas à la représentation et aux mêmes droits » (Wolff, 2008, p. 100). Loin de l'enchantement électoral représentatif, notre étude empirique confirme l'hypothèse d'un « accès structurellement sélectif à la désignation élective de représentants » (Dufour, Hege, 2008, p. 36).

Mais, au-delà de l'exclusion de fait, un certain nombre de salariés s'abstiennent aux élections professionnelles alors qu'un scrutin a lieu et bien qu'ils en soient conscients. Or, on peut émettre l'hypothèse que cette abstention, en hausse (cf. tableau 4.1), est tout autant socialement située que l'exclusion de fait, ces deux processus s'additionnant pour former un double « cens caché » de la « démocratie sociale ».

B. Une abstention socialement et professionnellement située

Nous restreignons à présent notre analyse aux salariés ayant déclaré avoir été confrontés à un scrutin professionnel¹⁴⁵. On note que, parmi eux, 18,3 % déclarent ne pas y avoir participé selon les données REPONSE 2017. Si ce taux d'abstention peut paraître faible, il ne faut pas négliger le biais déclaratif, la non-prise en compte de l'intermittence potentielle du vote et le fait que l'enquête se limite aux fractions les plus stables du salariat. Nous voulons ici tester un certain nombre d'hypothèses importées de l'analyse des scrutins politiques et validées s'agissant des scrutins prud'homaux (Blanchard *et al.*, 1996 ; Subileau, 1999). Il s'agit plus précisément de mettre en évidence une abstention liée à des « facteurs individuels » (Subileau, 1999, p. 158) et donc professionnellement et socialement située. Considérant que les pratiques et attitudes des salariés au travail dépendent bien plus des contextes de travail dans lesquels ils s'inscrivent que de leurs caractéristiques sociodémographiques, notre hypothèse est que les caractéristiques individuelles liées au travail sont centrales dans l'explication de l'abstention des salariés aux scrutins en entreprise.

Une fois la question des possibilités de participation neutralisée, le contexte socio-productif semble avoir un impact bien plus réduit sur la participation électorale effective des salariés, comme le confirment les résultats présentés en annexe. Certes, l'abstention varie selon la taille et le secteur d'activité, mais les rapports de chance sont plus faibles que ceux observés s'agissant de la non-participation contrainte. De plus, les relations statistiques semblent varier d'une enquête à l'autre.

Ainsi, selon les données de l'enquête REPONSE 2017, l'abstention est légèrement plus élevée dans les établissements de 11 à 19 salariés (24,9 % contre 18,3 % en moyenne) ainsi que dans les établissements de 500 salariés et plus (21,4 %) (cf. annexe 4.6, tableau 4.6.1). À partir de 50 salariés, la participation a plutôt tendance à diminuer quand la taille de l'établissement augmente, un constat qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs et qui a déjà été observé pour les scrutins en entreprise avec présence syndicale (cf. chapitre 2, B.1). La prise en compte de la taille de l'entreprise révèle un résultat assez similaire (cf. annexe 4.6,

¹⁴⁵ La réduction des échantillons pour les données considérées est présentée en annexe (cf. annexe 4.1, tableau 4.1.1).

tableau 4.6.2). À l'inverse, à l'image d'enquêtes plus anciennes (Haute, 2018b), les données de l'enquête SRCV montrent que la participation continue à croître quand la taille de l'établissement augmente, mais la relation est moins significative qu'en matière de possibilité de participation (cf. annexe 4.6, tableau 4.6.3).

De plus, selon les données de l'enquête REPONSE 2017, l'abstention semble plus importante dans les services (21,2 %) que dans les autres secteurs d'activité et notamment l'industrie (13,5 %) (cf. annexe 4.6, tableau 4.6.4). Mais les données de l'enquête SRCV aboutissent à un constat différent : l'abstention serait plus forte dans le bâtiment par rapport aux autres secteurs d'activité (cf. annexe 4.6, tableau 4.6.5).

Enfin, si, selon les données de l'enquête REPONSE 2017, la participation semble légèrement plus importante dans les établissements dépendants que dans les entreprises mono-établissement (cf. annexe 4.6, tableau 4.6.6), l'ajout des variables issues du volet « représentants de la direction » ne révèle aucune influence sur la participation électorale de la structure capitaliste ou de la position de sous-traitance de l'entreprise.

L'influence du contexte socio-productif sur la participation électorale effective des salariés est donc plus faible et plus variable qu'en matière de non-participation contrainte. On remarque d'ailleurs que, malgré l'absence des variables collectives (taille de l'établissement, secteur d'activité), les PseudoR2 de nos modèles de régression relatifs à l'abstention sont du même ordre de grandeur (0,10 en 2017, 0,08 en 2011) (cf. annexe 4.1, tableau 4.1.1). Cela nous conduit à mobiliser, outre les données de la vague 2017 de l'enquête REPONSE, les données des vagues 2005 et 2011 pour lesquelles nous ne disposons pas des caractéristiques des établissements des répondants. Afin de compléter les données des enquêtes REPONSE et SRCV, nous présentons également quelques résultats issus de notre enquête réalisée auprès d'agents de Pôle Emploi et relatifs aux déterminants de leur abstention aux élections professionnelles (cf. encadré 4.5).

Encadré 4.5. Une enquête auprès des agents de Pôle Emploi

Nous avons réalisé une enquête par questionnaire en ligne auprès d'agents de Pôle Emploi. Pôle Emploi est un établissement public né en 2009 de la fusion de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), de l'ASSEDIC (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) et de l'UNÉDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), auxquels s'ajoutent 950 personnels de l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) à partir de 2010. Si Pôle Emploi est un établissement public, 91,6 % des salariés permanents ont un contrat de droit privé en 2015¹⁴⁶. Or, les salariés de droit privé des établissements publics se rapprochent bien plus des salariés du privé que des fonctionnaires du secteur public, que ce soit en matière de conditions d'emploi et de travail, de crainte pour leur avenir ou de souffrance au travail (Rouban, 2000, p. 243 ; Cohen, Dressen, 2011, p. 294).

L'enquête a été menée avec l'aide du SNU-FSU (Syndicat national unitaire - Fédération syndicale unitaire), troisième organisation syndicale en termes de voix aux dernières élections au comité d'entreprise de Pôle Emploi. Le syndicat constitue ici un point d'entrée sur un terrain où les investigations demeurent difficiles malgré des évolutions récentes (Pillon, Vivès, 2017). Mais l'entrée par les syndicats et le mode de diffusion aboutissent à un biais important. Le questionnaire a été réalisé par nos soins à partir du questionnaire de l'enquête « salariés » de l'enquête REPONSE ainsi que sur la base d'autres questionnaires s'adressant à des militants syndicaux (Duriez, Sawicki, 2003 ; Contamin, Delacroix, 2009, p. 100) ou à des salariés (Sainsaulieu, 2014 ; Frajerman, 2018 ; Haute, 2019a), mais aussi sur la base d'un « contre-baromètre social » réalisé par le SNU-FSU en 2017. À l'image d'autres enquêtes (Sainsaulieu, 2014, p. 186), si des membres du SNU ont participé à l'élaboration du questionnaire, nous avons joui d'une grande latitude dans la formulation des questions posées. Quelques questions, notamment sur la signature d'accords internes avec la direction ou sur la parité des listes candidates ont été suggérées par le SNU. D'autres questions, initialement proposées, ont été écartées : il s'agit notamment des questions relatives au vote politique et aux croyances religieuses. Le questionnaire diffusé est présenté en annexe (cf. annexe 4.7).

¹⁴⁶ Source : Bilan Social 2015 — Pôle Emploi

Le questionnaire a été diffusé, de novembre 2018 à janvier 2019, à l'ensemble des adhérents du SNU (environ 2 000 personnes) et à environ 7 000 agents non adhérents du syndicat, mais abonnés à sa liste d'information syndicale. Au total, c'est un peu moins d'un cinquième des 51 000 agents permanents de Pôle Emploi qui ont reçu le questionnaire. Certes, la population enquêtée rassemble principalement les adhérents et les sympathisants du SNU, mais, le lien étant diffusable publiquement (ce qui implique d'éventuelles réponses multiples), ce champ a pu être ensuite élargi : 11,5 % des répondants ont déclaré ne pas être abonnés aux informations syndicales du SNU-FSU, moyen utilisé pour diffuser l'enquête. Au total, 1135 questionnaires ont été collectés sur la plateforme LimeSurvey¹⁴⁷.

Pour reprendre les mots d'Ivan Sainsaulieu, qui a réalisé une enquête similaire au Crédit lyonnais (LCL) avec le soutien de la CGT, notre population répondante ne constitue pas « un échantillon représentatif et se caractérise par un certain nombre de biais dus au choix méthodologique du canal militant par lequel nous avons atteint les répondants » (Sainsaulieu, 2014, p. 189). Afin de contrôler la représentativité des répondants, nous avons utilisé des données du bilan social 2015 de Pôle Emploi. Tout d'abord, il apparaît que les salariés en CDD ou en contrat aidé n'ont absolument pas été atteints, alors que 8 à 10 % des agents de Pôle Emploi sont concernés par ce type de contrat (Dressen, 2014, p. 9). Nous nous sommes donc focalisés sur les répondants en activité, en CDI et ayant répondu à au moins une question, soit un effectif de 1052 agents.

Parmi ces 1052 répondants, seuls 28,4 % ne sont pas syndiqués et ne l'ont jamais été. 12,9 % des répondants sont d'anciens syndiqués, 42,6 % sont actuellement adhérents du SNU-FSU et 16,2 % sont membres actuellement d'une autre organisation syndicale. De même, les femmes (65,9 % des répondants contre 74,9 % des agents en CDI en 2015) et les personnels de l'encadrement sont sous-représentés ainsi que certains statuts dans une institution très fragmentée (ibid., p. 9). Alors qu'aucun agent n'est plus recruté sur un contrat de droit public depuis 2009 (Cohen, Dressen, 2011, p. 305), alors que les agents de droit public issus de l'ANPE ont pu « opter » pour un statut de droit privé ou conserver leur statut (ibid., p. 304) et alors que, en 2014, 90 % des agents de droit public avaient choisi le statut privé pour des raisons matérielles ou financières (Dressen, 2014, pp. 8-10), notre échantillon est marqué par une surreprésentation des salariés restés de droit public. Ainsi, 22,8 % des

¹⁴⁷ Nous remercions Thomas Soubiran (IE, CNRS/CERAPS) et Igor Martinache (PRAG, Université de Lille/CERAPS/CLERSÉ) pour leur aide lors de la mise en ligne et de la diffusion.

répondants ont un statut de droit public contre seulement 8,4 % des agents en 2015, un résultat qui n'est pas surprenant, car une partie des agents de droit public ont conservé ce statut pour des raisons « éthiques » (ibid., p. 10). Enfin, les salariés les plus récemment recrutés sont clairement sous-représentés : seuls 10,3 % des répondants ont moins de 10 ans d'ancienneté contre 49 % des agents permanents de Pôle Emploi, dans un contexte où le turnover est élevé (environ 10 %) (ibid., p. 7). On aboutit dès lors à une participation électorale significativement plus importante dans l'échantillon : 85,7 % des répondants ont voté aux dernières élections CE contre 65 % des agents de Pôle Emploi.

Pour établir les déterminants de l'abstention aux élections professionnelles au sein de Pôle Emploi, nous avons réalisé deux modèles de régression logistique, l'un pour le vote pour l'élection du CE, l'autre pour le vote à l'élection des DP. Les variables indépendantes sont le métier de l'agent au sein de Pôle Emploi, son statut (public ou privé), son genre, son ancienneté au sein de Pôle Emploi (ou des organismes l'ayant précédé), le fait que ses collègues votent aux élections professionnelles, le fait de discuter de l'action des syndicats avec ses collègues, le fait de prendre ses repas avec ses collègues, le fait d'avoir des activités hors du travail (dîners, loisirs...) avec ses collègues, sa confiance ou non dans son avenir au sein de Pôle Emploi et son type de logement. L'adhésion syndicale (présente ou passée), la rencontre avec des militants syndicaux et la lecture des informations syndicales ont été ajoutées en variables de contrôle. Logiquement, les syndiqués votent plus que les non syndiqués, mais les anciens syndiqués ne votent pas significativement plus, toutes choses égales par ailleurs, que ceux qui ne l'ont jamais été. Les effectifs, PseudoR2 et les rapports de chance des modèles sont présentés en annexe (cf. annexe 4.8, tableau 4.8.1).

À la lumière de ces différentes données d'enquête, on peut affirmer que l'abstention est liée avant tout aux caractéristiques professionnelles des salariés et en particulier à leur position professionnelle, à leur ancienneté et au degré de précarité auquel ils sont confrontés (B.1). Les conditions d'emploi et de travail plus fines, comme l'autonomie dans le travail, ou plus subjectives, comme la satisfaction au travail ou l'incertitude sur son avenir professionnel, apparaissent bien moins significatives (B.2). Le rôle des caractéristiques sociodémographiques, à savoir le genre, l'âge et le niveau de diplôme, demeure *a contrario* non négligeable (B.3).

B.1. L'intégration professionnelle, variable lourde de la participation électorale en entreprise

L'abstention aux élections en entreprise est avant tout professionnellement située. La position professionnelle déclarée par le salarié et surtout son intégration professionnelle sont deux variables lourdes de la participation électorale en entreprise. En premier lieu, les ouvriers non qualifiés et, dans une moindre mesure, les employés et les cadres ont davantage de chances de s'abstenir que les ouvriers qualifiés et les techniciens. D'autre part, les salariés les moins intégrés s'abstiennent bien plus que les salariés intégrés et stables. L'intégration professionnelle est mesurée par l'ancienneté du salarié et par le degré de précarité auquel il est confronté (cf. encadré 4.4). Les salariés les plus anciens ont moins de chances de s'abstenir que les plus récemment embauchés et les plus précaires ont plus de probabilités de s'abstenir que l'ensemble des salariés.

Le tableau 4.15 présente le taux d'abstention aux élections professionnelles selon la position professionnelle déclarée à partir des données de l'enquête REPONSE. Les résultats sont assez proches de ceux observés à partir des données SRCV (cf. tableau 4.16) ainsi que de ceux obtenus au niveau agrégé dans le second chapitre : les techniciens et agents de maîtrise, ainsi que les ouvriers qualifiés, participent bien plus que les employés, que les ouvriers non qualifiés et que les cadres. En 2017, seuls 14,2 % des ouvriers qualifiés et 14,5 % des techniciens et agents de maîtrise qui affirment avoir eu la possibilité de voter à un scrutin professionnel déclarent s'être abstenus contre 17,9 % des employés, 19,6 % des ouvriers non qualifiés et 21,1 % des cadres. Notons que les résultats ne sont pas convergents avec ceux obtenus en matière d'exclusion du suffrage : les cadres ont plus de chances d'être confrontés à un scrutin, mais ont aussi plus de chances de s'y abstenir, un résultat sur lequel nous reviendrons plus loin (cf. *infra*, C). Les rapports de chance présentés dans les tableaux de cette partie sont issus de modèles de régression ayant pour variable dépendante le fait de s'être ou non abstenu. Ces modèles reprennent les variables indépendantes définies en encadrés 4.3 et 4.5 et se limitent aux salariés déclarant avoir été confrontés à un scrutin pour les données SRCV et REPONSE (cf. annexe 4.2, tableaux 4.2.1 à 4.2.4 ; cf. annexe 4.8, tableau 4.8.1).

Tableau 4.15. Abstention aux élections professionnelles selon la position professionnelle déclarée (REPONSE)

position professionnelle	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
ouvrier non qualifié	9,6	ns	16,6	1,40**	19,6	1,33**
ouvrier qualifié	7,7	ref	10,3	ref	14,2	ref
employé	10,4	ns	14,7	ns	17,9	ns
technicien	8,2	ns	10,7	ns	14,5	ns
Cadre	12,9	1,57*	17	ns	21,1	ns
Autre	13,4	ns	17,2	1,34*	23,4	1,54***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Lecture : En 2017, parmi les répondants ayant déclaré avoir été confrontés à un scrutin, 19,6 % des ouvriers non qualifiés ont déclaré s'être abstenus contre 18,3 % de l'ensemble des répondants confrontés à un scrutin. Les ouvriers non qualifiés ont, toutes choses égales par ailleurs, et de manière statistiquement significative (au seuil de 1 %) par rapport aux ouvriers qualifiés, 1,33 fois plus de chances d'avoir déclaré s'être abstenus que d'avoir voté.

Tableau 4.16. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon la position professionnelle déclarée (SRCV, 2010)

position professionnelle	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
ouvriers non qualifiés	52,8	1,67*
ouvriers qualifiés	36,5	ref
employés	45,8	1,40.
techniciens, agents de maîtrise	34,6	ns
ingénieurs, cadres	38,9	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés d'entreprises, d'artisans et d'associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et ayant déclaré avoir été confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Ce résultat est à mettre en lien avec la faible participation politique des ouvriers les moins qualifiés et des employés : leur participation associative est faible (Bernardeau-

Moreau, Hély, 2007, p. 14), la fréquence des discussions politiques est moindre que pour d'autres catégories professionnelles (Muxel, 2015, p. 548) et leur participation électorale demeure plus faible aux scrutins politiques (Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017, p. 1037). De même, la plus faible participation des employés aux élections professionnelles par rapport aux ouvriers qualifiés fait écho aux écarts observés, lors des scrutins politiques, en matière d'abstention et de non-inscription (Peugny, 2015, p. 744).

Les différences observées dans les tableaux ci-dessus ne sont toutefois pas toujours significatives, d'où l'intérêt d'observer d'autres variables pour affiner nos catégories d'analyse. La fonction exercée par le salarié, potentiellement plus ou moins périphérique, ne semble pourtant pas être une variable significative en matière électorale selon notre analyse des données REPONSE et SRCV. De même, au sein de Pôle Emploi, la participation ne semble pas varier de manière significative selon le métier, malgré la spécificité de certaines fonctions (Pillon, 2016, p. 136). Certes les agents de statut public s'abstiennent significativement moins que les agents en contrat de droit privé : 12,7 % des agents de droit privé interrogés déclarent s'être abstenus aux dernières élections CE contre seulement 5,6 % des agents de droit public (cf. tableau 4.17). Mais ces agents de droit public sont surreprésentés dans l'enquête et, avec l'usage de pondérations, cette relation pourrait être amenée à disparaître.

Tableau 4.17. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon le statut

Statut	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
Privé	12,9	ref	13,7	ref
public	5,7	0,52.	5,7	0,49*
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

De plus, pour les données de l'enquête REPONSE, une descente au second niveau des catégories socioprofessionnelles à partir de la vague 2011 montre que des écarts existent, par exemple au sein des ouvriers, entre les ouvriers non qualifiés de l'artisanat très abstentionnistes et les ouvriers qualifiés de l'industrie, très participants. Mais ces écarts sont toutefois moindres que ceux observés en matière de conflictualité (Blavier, Haute, Penissat, 2019).

La caractéristique professionnelle dont le rôle apparaît le plus central est l'ancienneté. Celle-ci est en effet plus structurante que la position professionnelle. Le tableau 4.18 montre que plus un salarié a été récemment embauché dans son établissement actuel, plus il a de chances de s'être abstenu à un scrutin professionnel, un constat qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs et qui n'est donc pas lié à l'âge des salariés ou à l'ancienneté de l'établissement. L'ancienneté mesure ici la socialisation professionnelle exercée par l'entreprise (Blanchard *et al.*, 1996, pp. 69-70). Ainsi, selon les données REPONSE 2017, 42,7 % des salariés arrivés depuis trois ans ou moins dans l'établissement en 2017 déclarent s'être abstenus aux élections professionnelles tout comme 23 % des salariés ayant quatre à neuf ans d'ancienneté. À l'opposé, ce taux d'abstention n'atteint que 10 % parmi les salariés ayant quinze ans d'ancienneté ou plus. Le constat est assez proche au sein de Pôle Emploi : les agents les plus récemment embauchés dans l'institution sont les plus abstentionnistes (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.1)¹⁴⁸. En termes d'ancienneté, on obtient finalement un résultat assez proche de ce qui a été observé en matière d'exclusion de fait (*cf. supra*, A) ou de syndicalisation (Pignoni, 2016, p. 7) : les salariés les plus récemment recrutés ont significativement plus de chances de ne pas être confrontés à un scrutin, de s'abstenir quand un scrutin a lieu et de ne pas être syndiqués. La relation est toutefois bien plus linéaire pour l'abstention que pour l'exclusion de fait du suffrage.

¹⁴⁸ Nous ne disposons pas de l'ancienneté dans les données SRCV.

Tableau 4.18. Abstention aux élections professionnelles selon l'ancienneté du salarié dans l'établissement (REPONSE)

ancienneté	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
3 ans ou moins	23,5	2,94***	31,2	2,26***	41,7	3,09***
4 à 9 ans	11,2	1,36*	18	1,36***	23	1,53***
10 à 14 ans	7,2	ref	11,6	ref	15,2	ref
15 ans ou plus	5,4	ns	6,3	0,66***	10	0,76***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

S'agissant pour terminer de la précarité, les travaux relatifs aux élections prud'homales ont déjà souligné l'influence du type de contrat de travail et du temps de travail sur la participation électorale des salariés (Blanchard *et al.*, 1996, pp. 69-70) : « quelle que soit la taille de l'entreprise, un salarié sous contrat à durée déterminée vote deux fois moins qu'un salarié jouissant d'un contrat à durée indéterminée » (Subileau, 1999, p. 164). De la même manière, les salariés les plus instables s'expriment moins dans le cadre des dispositifs participatifs d'inspiration managériale (Bué, 1996, p. 62). Plus récemment, l'étude des déterminants de la syndicalisation montre que les salariés en CDD, en intérim et à temps partiel sont significativement moins syndiqués que le reste du salariat : seuls 1 % des salariés en intérim, 2 % des salariés en CDD et 8 % des salariés à temps partiel sont syndiqués contre 11 % de l'ensemble des salariés en 2013, des différences qui se vérifient toutes choses égales par ailleurs (Pignoni, 2016).

Parallèlement, un certain nombre de travaux ont souligné de longue date que la non-inscription et l'abstention aux scrutins politiques sont plus importantes parmi « les groupes sociaux les plus fragilisés sur le marché de l'emploi » (Subileau, 1997, p. 249) et, plus récemment, parmi les « précaires » (Braconnier, Mayer, 2015, p. 31), l'influence du type de

contrat de travail sur la participation politique apparaissant comme une constante significative (Peugny, 2015, p. 745).

Le tableau 4.19 présente, pour la vague 2011 de l'enquête REPONSE et pour l'enquête SRCV 2010, le taux d'abstention des salariés aux élections professionnelles selon le type de contrat de travail, cette variable n'étant disponible que pour ces deux enquêtes. À l'image de ce qu'a observé Françoise Subileau pour le scrutin prud'homal, il semble que les salariés en CDI s'abstiennent deux fois moins (13,4 % selon l'enquête REPONSE 2011) que les salariés en CDD ou ayant un autre type de contrat (27,3 %), une différence significative toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 4.19. Abstention aux élections professionnelles selon le type de contrat de travail (SRCV, 2010 ; REPONSE, 2011)

type de contrat	s'est abstenu (en %) (2010)	rapport de chance (2010)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)
CDI	36,8	ref	13,4	ref
CDD ou autre	72,1	2,81***	27,3	1,48**
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6		14,3	

Source : enquête REPONSE, 2011, volet « salariés », et enquête SRCV, 2010

Champ REPONSE : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Champ SRCV : salariés d'entreprises, d'artisans et d'associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Non seulement les salariés en CDI ont significativement plus de chances de voter que les salariés en CDD, mais on retrouve un constat similaire s'agissant du temps de travail : les salariés à temps partiel ont significativement moins de chances de voter que ceux à temps complet comme le montre le tableau 4.20 réalisé à partir des données REPONSE. En 2017, 23,8 % des salariés à temps partiel affirmant être confrontés à un scrutin déclarent s'être abstenus contre 17,5 % des salariés à temps complet, une différence qui, dans les trois vagues de l'enquête REPONSE, se vérifie toutes choses égales par ailleurs. L'exploitation des données SRCV aboutit à un résultat très similaire (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.2).

Tableau 4.20. Abstention aux élections professionnelles selon le fait d'être ou non à temps partiel(REPONSE)

temps de travail	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
temps complet	9,5	ref	13,7	ref	17,5	ref
temps partiel	14,7	1,84**	17,9	1,21.	23,8	1,62***
ensemble	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Enfin, l'existence d'un collectif de travail stable est également un facteur significatif de la mobilisation électorale. Si les questions ne sont pas les mêmes d'une enquête à l'autre et si cette variable est appréhendée différemment, le lien statistique persiste. Pour les vagues 2011 et 2017 de l'enquête REPONSE, nous avons défini cette existence d'un collectif de travail stable par les réponses « toujours » ou « souvent » à la question « Travaillez-vous avec les mêmes collègues ? » (cf. tableau 4.21). En 2017, 17,3 % des salariés affirmant être confrontés à un scrutin et qui travaillent toujours ou souvent avec les mêmes collègues déclarent ne pas avoir voté ces trois dernières années à une élection professionnelle contre 25,6 % des salariés affirmant être confrontés à un scrutin et qui ne travaillent que rarement ou jamais avec les mêmes collègues ou qui n'ont pas de collègue. Pour 2005, cette question n'étant pas posée, nous avons testé l'influence sur la participation du fait de travailler collectivement (en groupe et en réunion). Il s'avère ainsi que les salariés travaillant collectivement sont plus participants électoralement (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.3). Pour finir, s'agissant des données SRCV, nous avons testé l'influence des bonnes relations avec les collègues de travail sur la participation. Là encore, les salariés ayant de bonnes relations avec leurs collègues sont les plus mobilisés électoralement (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.4). On peut donc affirmer que le « tête-à-tête solitaire » avec le travail (Linhart, 2012, p. 137-138), que traduit l'absence de collectif de travail stable, contribue à affaiblir la participation électorale en entreprise.

Tableau 4.21. Abstention aux élections professionnelles selon l'existence ou non d'un collectif de travail stable (REPONSE, 2011 ; 2017)

collectif de travail	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
stable	13,7	ref	17,3	ref
instable ou inexistant	18,3	1,32**	25,6	1,39***
ensemble	14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Les salariés les plus précaires, c'est-à-dire ceux en contrat atypique, à temps partiel ou n'étant pas intégrés dans un collectif de travail stable, s'abstiennent bien plus, quand ils sont confrontés à un scrutin, que l'ensemble des salariés. Nous nous sommes intéressés plus en détail à la rémunération des salariés et à leurs conditions de travail, notamment à leurs horaires (fixes ou variables) et au nombre d'heures travaillées par semaine. S'agissant des conditions de travail, il apparaît que les différences ne sont pas significatives à l'exception d'une participation moins importante des salariés travaillant plus de 40 heures par semaine (cf. annexe 4.9, tableaux 4.9.5 et 4.9.6), un résultat à rapprocher de la relativement faible participation des cadres et des salariés les plus diplômés (cf. *infra*, C). S'agissant du niveau des rémunérations, il apparaît que ce sont les salariés à bas salaires qui sont significativement moins participants (cf. tableau 4.22). Selon la vague 2010 de l'enquête SRCV, 66,4 % des salariés affirmant être confrontés à un scrutin et appartenant au quartile inférieur en matière de rémunération (salaire net annuel inférieur à 13 492 euros) déclarent s'être abstenus aux élections professionnelles contre 40,6 % de l'ensemble des salariés affirmant être confrontés à un scrutin.

Tableau 4.22. Abstention aux élections professionnelles selon le niveau de rémunération (SRCV, 2010)

salaires net annuel	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
quartile inférieur (moins de 13 492 euros)	66,4	2,07***
second quartile (de 13 492 à 18 535 euros)	41,6	ref
troisième quartile (de 18 536 à 25 460 euros)	31,8	0,75.
quartile supérieur (plus de 25 460 euros)	33,2	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés d'entreprises, d'artisans et d'associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Le degré de précarité et l'ancienneté, qu'on peut regrouper sous le terme « d'intégration professionnelle », ainsi que, dans une moindre mesure, la position professionnelle et le niveau de salaire, sont des « variables lourdes » de la participation électorale en entreprise. Des similitudes avec la participation politique hors du travail existent. Ainsi, les salariés les plus précaires et les moins stables ont davantage tendance à s'abstenir aux scrutins politiques et professionnels. On remarque néanmoins que si les ouvriers non qualifiés s'abstiennent plus aux élections professionnelles que leurs collègues, c'est aussi le cas des cadres alors que ces derniers sont les plus participants aux scrutins politiques ou dans le monde associatif.

Pour autant, au-delà de l'intégration et de la position professionnelle, un certain nombre de travaux relatifs à la participation, dans ou hors du travail, ont insisté, comme nous l'avons mentionné au début de ce chapitre, sur le rôle de variables plus subjectives, en particulier le degré d'autonomie dans le travail, la satisfaction dans le travail et la crainte de perdre son emploi.

B.2. De la satisfaction à l'autonomie dans le travail : le faible impact de variables plus subjectives

Alors que certains travaux attestent d'une « précarisation subjective des salariés stables » (Linhardt, 2009), il nous paraît important d'intégrer une dimension plus subjective dans l'analyse des conditions d'emploi et de travail et de leur influence sur la participation ou non des salariés aux élections professionnelles. Trois variables ont été particulièrement étudiées : la satisfaction au travail, le sentiment d'insécurité professionnelle et, même si cette notion peut être plus objective que subjective selon les indicateurs utilisés, l'autonomie dans le travail. Or, à la lumière des données disponibles, il semble que ces variables subjectives n'ont quasiment aucune influence sur la participation électorale professionnelle.

En matière de syndicalisation ou de conflictualité, la satisfaction dans le travail a un rôle non négligeable : les salariés syndiqués, et *a fortiori* les représentants du personnel syndiqués, apparaissent plus insatisfaits dans leur travail que leurs collègues non syndiqués (Bréda, 2016, p. 60) ; les salariés insatisfaits dans leur travail participent significativement plus à un conflit gréviste quand ils y sont confrontés (Blavier, 2018, pp. 19-20 ; Blavier, Haute, Penissat, 2019). De même, l'avenir professionnel dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'y rester ou non ou d'y obtenir une promotion ou pas, serait un indicateur d'appartenance au groupe et du sentiment de se sentir concerné par son fonctionnement (Paugam, 2000, p. 16). Ainsi, les salariés craignant pour leur emploi se sentiraient moins concernés par la vie de l'entreprise et ils seraient donc moins participants aux élections professionnelles.

Nous avons utilisé deux questions de l'enquête REPONSE pour saisir ces variables. D'un côté nous avons retenu la question « quand vous pensez à votre travail en général, êtes-vous... très satisfait, plutôt satisfait, pas vraiment satisfait, pas du tout satisfait ». La construction d'un indice de satisfaction aboutit à des résultats similaires. D'un autre côté, nous avons retenu la question « au cours des 12 prochains mois, estimez-vous avoir... un risque de perdre votre emploi très élevé, élevé, faible, nul, ne sait pas ». Pour cette dernière question, nous avons opposé les salariés déclarant un risque élevé ou très élevé de perdre leur emploi aux autres salariés. Notons que l'ajout de la même question sur les « chances de promotion ou d'augmentation de salaire » ne modifie pas sensiblement les résultats.

On peut dès lors reprendre les quatre idéaux types d'intégration professionnelle proposés par Serge Paugam à partir de ces deux variables (Paugam, 1999, pp. 721-724). L'intégration assurée est ainsi caractérisée par une stabilité de l'emploi et par une forte satisfaction dans le travail. À l'opposé, l'intégration disqualifiante est caractérisée par une incertitude dans l'emploi (CDD, intérim, entreprise menacée...) et par une insatisfaction dans le travail (mauvaises conditions de travail, mauvaise « ambiance » dans le travail...). Ensuite, l'intégration incertaine est marquée par un rapport positif au travail mais par une incertitude réelle dans l'emploi. Enfin, l'intégration laborieuse est définie par un emploi stable non menacé mais par une ambiance et des conditions de travail mauvaises impliquant une forte insatisfaction au travail.

Les salariés proches de l'intégration assurée « connaissent les activités du CE et profitent des avantages sociaux qui leur sont offerts dans cette structure de représentation des intérêts du personnel » (Paugam, 2000, p. 263). On peut alors émettre l'hypothèse d'une plus grande participation de leur part aux élections professionnelles. Dans une logique différente, les salariés proches de l'intégration laborieuse sont plus impliqués dans la vie collective de l'entreprise et font preuve d'un attachement syndical plus fort (ibid., p. 263) : on peut donc émettre également l'hypothèse de leur plus forte participation. L'hypothèse est inverse pour les salariés proches de « l'intégration incertaine », les plus qualifiés préparant des projets de carrière en dehors de l'entreprise et l'ensemble se sentant peu concerné par tout ce qui caractérise les intérêts des salariés (ibid., p. 263). Néanmoins, la satisfaction dans le travail éprouvée prédispose ces salariés « à de bonnes relations avec leurs proches dans l'entreprise » (Paugam, 1999, p. 729), ce qui peut en faire un vivier de mobilisation électorale pour des équipes syndicales. L'hypothèse est moins nuancée pour les salariés proches de l'intégration disqualifiante : celle-ci viendrait s'accompagner d'une forme « d'apathie » (Paugam, 2000, p. 257), ces salariés ayant plutôt tendance à « en faire le moins possible dans l'entreprise puisqu'ils se savent plus ou moins condamnés à la quitter et qu'ils n'éprouvent de surcroît aucune véritable satisfaction au travail » (Paugam, 1999, p. 730). On peut dès lors émettre l'hypothèse d'une moindre participation de ces deux groupes, et en particulier des salariés proches de l'intégration disqualifiante.

Les résultats de nos tests ne sont toutefois pas très probants. Certes, dans l'enquête Pôle Emploi, les salariés peu confiants ou pas du tout confiants dans leur avenir au sein de Pôle Emploi s'abstiennent légèrement plus (13,2 %) que les salariés confiants ou très confiants

(10,6 %), mais la différence n'est pas significative toutes choses égales par ailleurs. Il en est de même dans les données SRCV où les salariés qui pensent être licenciés ou terminer leur contrat ces douze prochains mois s'abstiennent plus (53,2 %) que l'ensemble des salariés (40,6 %), mais, là encore, la différence n'est pas significative. Selon les données de l'enquête REPONSE, les salariés dont l'emploi est menacé ont même plutôt tendance à participer davantage que leurs collègues aux élections professionnelles, les écarts étant toutefois très faibles et non significatifs (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.7). De plus, dans l'enquête REPONSE, les salariés les plus insatisfaits dans leur travail, mais aussi les plus satisfaits ont tendance à davantage s'abstenir que leurs collègues (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.8).

Si on croise, à partir des données REPONSE 2017, les deux variables retenues pour aboutir aux idéaux types de Serge Paugam, on constate que 70,6 % des répondants de l'échantillon sont proches de « l'intégration assurée », ce qui peut se comprendre par les limites de l'échantillonnage de l'enquête (cf. *supra*). Conformément à notre hypothèse, ce groupe majoritaire est très légèrement moins abstentionniste (18,1 %) que l'ensemble des salariés (18,4 %). De même, conformément à une autre de nos hypothèses, les salariés proches de « l'intégration disqualifiante » (5,9 % de l'échantillon) sont les plus abstentionnistes (19,6 %). Mais les salariés proches de « l'intégration laborieuse » (16,4 % de l'échantillon) sont aussi davantage abstentionnistes (19 %) que le reste des salariés (18,4 %), alors que les salariés proches de « l'intégration incertaine » (7,1 % de l'échantillon) ont une abstention proche de la moyenne (18,3 %). Surtout, ces différences sont infimes, le résultat du test du Chi-Deux n'étant pas significatif. Ces écarts très faibles s'expliqueraient d'abord par le fait que la satisfaction dans le travail est fortement dépendante des conditions de travail objectives et des caractéristiques sociodémographiques des salariés et ensuite par le fait que le vote, contrairement à l'adhésion syndicale ou à la participation gréviste, est peu coûteux. En effet, le vote ne nécessite pas un investissement financier ou temporel important et il apparaît comme une pratique plus « normale ». Serge Paugam évoque ainsi le cas de cadres d'une entreprise d'informatique qui déclarent voter aux élections professionnelles, et ainsi « faire leur devoir », mais qui affirment dans le même temps « ne pas participer » à la vie de l'entreprise (Paugam, 2000, p. 277).

D'autres travaux nous invitent à prendre en compte la notion multidimensionnelle « d'autonomie » dans le travail (Lopes, Lagoa, Calapez, 2013, p. 347). D'une part, le

processus de précarisation que connaît le salariat s'accompagnerait d'une baisse de l'autonomie au travail, en particulier pour les couches inférieures du salariat (ibid., pp. 347-348). D'autre part, le manque d'autonomie au travail impliquerait une faible participation des salariés au travail et surtout en dehors du travail (Coutrot, 2018, pp. 235-238 ; Budd, Lamare, Timming, 2017, p. 968 ; Lopes, Lagoa, Calapez, 2013, p. 355). Inversement, une plus grande autonomie au travail, notamment chez les cadres ou ingénieurs, favoriserait une participation politique et un intérêt pour la politique plus importants (Greenberg, Grunberg, Daniel, 1996, p. 305 ; Talin, Didier, 2012, p. 142). On peut dès lors supposer qu'il en est de même pour les scrutins professionnels, d'autant que les salariés les plus autonomes sont ceux qui s'expriment le plus dans le cadre de dispositifs participatifs au sein de l'entreprise (Bué, 1996, p. 65).

Nous avons utilisé, selon les possibilités offertes par les enquêtes REPONSE et SRCV, différents indicateurs, d'une enquête à l'autre et d'une vague à l'autre de l'enquête REPONSE, pour mesurer le degré « d'autonomie au travail », cette dernière étant dès lors définie de manière plus ou moins objective ou subjective selon les indicateurs choisis. Pour la vague 2005 de l'enquête REPONSE, les salariés dont l'autonomie est élevée sont ceux dont les supérieurs « indiquent plutôt l'objectif du travail », mais qui choisissent eux-mêmes « la façon d'y arriver » et qui déclarent résoudre eux-mêmes les incidents éventuels au cours du travail. La définition n'est pas très différente pour la vague 2017 : les salariés à l'autonomie élevée sont ceux qui n'ont pas d'objectifs chiffrés précis et qui, en cas d'incident, résolvent celui-ci toujours eux-mêmes. Pour la vague 2011, l'autonomie est appréhendée de manière plus subjective puisqu'elle est mesurée par le sentiment, pour un salarié, d'être libre de décider comment faire son travail. Enfin, pour l'enquête SRCV, les indicateurs de l'autonomie sont le fait ou non d'effectuer un travail répétitif, « à la chaîne », et d'effectuer un travail sous pression. Nos résultats sont pour autant assez proches : l'autonomie dans le travail ne favorise pas la participation aux scrutins professionnels (cf. annexe 4.9, tableaux 4.9.9 et 4.9.10). Il semble même que, si les salariés les moins autonomes ont plus tendance à s'abstenir que l'ensemble des salariés, c'est aussi le cas des salariés les plus autonomes.

Ce résultat en deçà de notre hypothèse peut s'expliquer par le fait que les conditions d'emploi et de travail subjectives demeurent intrinsèquement liées à d'autres variables, et en particulier aux conditions d'emploi et de travail objectives, ou aux caractéristiques sociodémographiques. Ainsi, le « bien-être » au travail semble déterminé par de nombreux facteurs dont l'existence et la qualité des relations de travail, l'âge, le sexe, la situation

matrimoniale ou la rémunération (Philippon, 2007, pp. 86-87 ; Coutrot, 2018, p. 235). Dès lors, il convient de s'intéresser aux caractéristiques sociodémographiques des salariés et non à leurs seules conditions de travail et d'emploi.

B.3. Du « moratoire électoral » au « *gender gap* », l'influence importante des caractéristiques sociodémographiques

Si la position professionnelle, l'ancienneté et le degré de précarité constituent des « variables lourdes » de la participation aux élections professionnelles, des caractéristiques sociodémographiques prédisposent plus ou moins à l'abstention. On peut ici retenir l'âge, le niveau de diplôme et le genre, qui constituent trois indicateurs *a priori* relativement orthogonaux à la segmentation socioprofessionnelle.

À l'image de ce qui est observé en matière de participation politique, de syndicalisation ou encore d'exclusion de fait du suffrage (*cf. supra*), il s'avère que plus les salariés sont jeunes, plus ils s'abstiennent aux scrutins professionnels lorsqu'ils y sont confrontés, traduction d'une forme de « moratoire électoral » ou syndical. En parallèle, les moins diplômés sont significativement moins participants que les autres salariés. La comparaison s'arrête pourtant là puisque les salariés les plus diplômés s'auto-excluent davantage que le reste du salariat du jeu électoral et surtout puisque les salariées s'abstiennent moins que les salariés. Au-delà de ces trois variables, d'autres caractéristiques jouent tels la nationalité ou encore le type de logement.

Plus les salariés sont âgés, plus ils votent aux élections professionnelles, les salariés les plus jeunes votant particulièrement peu, un résultat récurrent des travaux relatifs aux élections prud'homales et aux élections dans la fonction publique (Blanchard *et al.*, 1996, p. 48 ; Richard, 2017, pp. 6-7 ; Haute, 2019a). Ce constat n'est pas surprenant puisque, aux scrutins politiques, notamment lorsque ceux-ci sont moins mobilisateurs, l'âge est une variable prédictive de la participation. Les plus jeunes sont soumis à une forme de « moratoire électoral » pour reprendre une notion proposée par Anne Muxel.

De même, dans un contexte où l'engagement syndical est de plus en plus tardif, les syndiqués et les représentants du personnel sont plus âgés que le reste des salariés (Bréda, 2016, pp. 36-37 ; Chartier, 2018 ; Lescurieux, 2019, p. 96 ; Pignoni, 2019, p. 4), ce qui a conduit certains auteurs à parler de « moratoire syndical » (Bérout *et al.*, 2018, p. 24), par analogie avec le terme proposé par Anne Muxel. Cette notion de « moratoire » ne signifie pas uniquement une non-participation des plus jeunes. En effet, ceux-ci discutent plus de politique que leurs aînés (Muxel, 2015, p. 548). De même, ils portent des jugements plutôt positifs à l'égard des syndicats (Chartier, 2018).

Le tableau 4.23, qui présente le taux d'abstention selon l'âge des salariés, confirme l'existence d'un moratoire électoral professionnel, à savoir une abstention plus importante des salariés les plus jeunes, un constat qui se vérifie notamment à ancienneté égale. L'abstention apparaît particulièrement élevée chez les salariés de moins de 25 ans (40,1 % en 2017 selon les données de l'enquête REPONSE) et demeure en moyenne significativement plus élevée chez les salariés de 25 à 34 ans (26 % contre 18,4 % en moyenne pour l'ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin). On retrouve un résultat similaire à partir des données SRCV (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.11). Si l'analyse multi-variée, à ancienneté et à précarité égales, nous permet d'écarter l'hypothèse d'une abstention des plus jeunes liée à une plus faible intégration professionnelle, se pose la question d'éventuels effets de générations (Tiberj, 2018).

Tableau 4.23. Abstention aux élections professionnelles selon l'âge des salariés (REPONSE)

Age	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
moins de 25 ans	22,8	2,27***	36,7	2,94***	40,1	1,89***
25 à 34 ans	12,8	1,48*	21	1,88***	26	1,47***
35 à 44 ans	8,2	ns	12,6	1,30**	16,6	1,15*
45 à 54 ans	6,4	ref	8,9	ref	13,1	ref
55 ans ou plus	7,6	ns	8,5	ns	12,5	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Le niveau de diplôme est une autre variable à ne pas négliger. C'est de cette variable précise que vient l'expression de « cens caché » de Daniel Gaxie. Celui-ci constate en effet que « les inégalités scolaires fonctionnent comme un cens électoral [...] d'autant plus efficace qu'il est plus caché » (Gaxie, 1978, p. 222). Mais cette variable n'est pas aisée à investiguer puisqu'elle recouvre des éléments différents qu'il est difficile de prendre en compte à partir uniquement de données quantitatives. Certes, le décalage entre l'emploi exercé et le niveau de diplôme serait croissant (Quijoux, 2015, p. 45) et nous pouvons prendre en compte la position professionnelle déclarée comme variable de contrôle. Mais le niveau de diplôme peut être appréhendé soit comme un indicateur des qualifications des salariés, soit comme un indicateur d'un sentiment de compétence ou de légitimité politique.

Un certain nombre de travaux montrent que les moins diplômés demeurent moins engagés dans la vie associative (Bernardeau-Moreau, Hély, 2007, pp. 15-18), moins participants politiquement (Tiberj, 2018, p. 831 ; Peugny, 2015, p. 747) et, au sein de l'entreprise, moins souvent élus représentants du personnel (Bréda, 2016, p. 37)¹⁴⁹. Cette

¹⁴⁹ Un constat similaire est établi au Royaume-Uni en matière de syndicalisation (Atkinson, 2017, p. 79).

forme de retrait, « entre rejet et résignation par rapport aux modèles dominants d'intégration sociale » (Amossé, Chardon, 2006, p. 203), particulièrement présente parmi les travailleurs non qualifiés, s'expliquerait par une fragilisation de leurs modes d'intégration professionnelle et par une déstabilisation de leur imaginaire social.

Le tableau 4.24, qui présente le taux d'abstention des salariés selon leur niveau de diplôme, confirme que les salariés sans diplôme et, dans une moindre mesure, les diplômés du brevet des collèges ou du certificat d'étude s'abstiennent plus que l'ensemble des salariés pour deux des trois vagues de l'enquête REPONSE, la différence étant significative dans les deux cas pour les salariés sans diplôme. Mais, les plus participationnistes sont les titulaires de diplômes courts ou professionnalisants (CAP, BEP...). En effet, les diplômés du supérieur, et en particulier ceux titulaires d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur à bac+5, sont parmi les plus abstentionnistes. En 2017, selon les données de l'enquête REPONSE, parmi les salariés confrontés à un scrutin, les diplômés du second ou troisième cycle universitaire sont 26,6 % à déclarer ne pas avoir voté contre 20,4 % des salariés sans diplôme et 14,9 % des titulaires d'un CAP et d'un BEP. L'exploitation de l'enquête SRCV confirme ces résultats, mais les différences ne sont pas significatives.

Tableau 4.24. Abstention aux élections professionnelles selon le niveau de diplôme (REPONSE)

niveau de diplôme	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
sans diplôme	9,5	ns	15,9	1,69***	20,4	1,39**
brevet des collèges ou certificat d'études	9,1	ns	13,5	1,51**	13,8	ns
CAP ou BEP	6,9	ns	10,5	ns	14,9	ns
baccalauréat	11,3	ns	14,1	ns	17	ns
bac+2	10,7	ref	13,2	ref	16,1	ref
bac+3 ou 4	17,1	1,58**	16,1	ns	19,4	ns
bac+5 ou plus	13,6	ns	21,9	1,44**	26,6	1,36***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

L'effet du genre sur la participation des salariés au sein de l'entreprise, quelle que soit la forme de participation, n'est que peu documenté. Un certain nombre de travaux ont toutefois souligné une moindre participation des femmes. D'une part, elles sont légèrement moins syndiquées que les hommes (Lescurieux, 2019, p. 96). D'autre part, elles assurent moins souvent des mandats de représentantes du personnel que leurs collègues masculins, et particulièrement des mandats de déléguées syndicales (Mourlot, Pignoni, 2018, pp. 4-5). Davantage confrontées à des bas salaires et à des conditions d'emploi précaires, les salariées seraient aussi moins participantes du fait de « facteurs endogènes organisationnels et culturels de reproduction des inégalités » au sein des organisations syndicales (ibid., p. 4). À ce titre, « les contraintes de mobilité et de disponibilité » sont particulièrement discriminantes (Guillaume, Pochic, 2009a, p. 164).

On peut tirer un constat similaire s'agissant de la participation politique hors du travail. Un certain nombre de travaux ont ainsi montré que les femmes se déclarent moins intéressées par la politique (Sineau, 2000, p. 114) et discutent moins de politique que les hommes avec

leurs amis et avec leurs collègues de travail en particulier (Muxel, 2015, p. 545), des écarts qui seraient particulièrement importants parmi les couches inférieures du salariat. D'autres travaux ont toutefois souligné une réduction, voire une inversion, des inégalités genrées de participation tant au travail qu'en dehors. Le genre n'aurait ainsi aucune influence sur le recours à la grève (Blavier, 2018, p. 16) et au pétitionnement (Contamin, 2007, pp. 23-24).

S'agissant de la participation aux scrutins professionnels, les salariées participent plus que leurs collègues masculins. Ce « *gender gap* », déjà observé à propos des élections prud'homales (Blanchard *et al.*, 1996, p. 53) et TPE (cf. chapitre 3, A), s'est inversé depuis les années 1970 (Haute, 2018b). En 2017, seuls 16,9 % des salariées confrontées à un scrutin se sont abstenues contre 19,3 % des salariés. Si l'écart paraît relativement faible, il est très significatif toutes choses égales par ailleurs et particulièrement persistant sur le temps long (cf. tableau 4.25)¹⁵⁰. Dans l'enquête SRCV, les salariées déclarent plus souvent participer que les salariés, mais la différence n'est pas significative toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 4.25. Abstention aux élections professionnelles selon le sexe des salarié·e·s (REPONSE)

Sexe	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
homme	10,5	ref	14,9	ref	19,3	ref
femme	9,1	0,64***	13,5	0,75***	16,9	0,71***
ensemble	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Trois explications de cette participation plus importante des salariées aux scrutins professionnels peuvent être avancées. En premier lieu, le vote, à l'inverse de l'engagement syndical ou gréviste, n'a pas un coût temporel important. En second lieu, ce résultat est moins original qu'il n'y paraît. Dans le champ politique, si « les femmes continuent à moins s'intéresser à la politique et à moins se sentir légitimes à opiner politiquement que les

¹⁵⁰ La variable « sexe » est ici utilisée comme approximation du « genre », les deux notions ayant une définition différente.

hommes, [...] elles ont plus de chances de participer aux élections présidentielles et aux élections législatives » (Tiberj, 2018, p. 831). En troisième lieu, cette participation aux élections professionnelles plus importante des salariées pourrait s'analyser comme le résultat d'une « morale genrée » de la proximité, intégrée dès le plus jeune âge et soucieuse d'un traitement personnalisé, à l'opposé de raisonnements généraux, universalistes et impersonnels (Lehingue, 2011, p. 214), « morale » à laquelle correspondrait la représentation du personnel.

Notons toutefois que ce constat ne se retrouve ni chez les enseignants (Haute, 2019a), ni au sein de Pôle Emploi : 13,1 % des répondantes à l'enquête au sein de Pôle Emploi se sont abstenues aux dernières élections du CE contre 7,3 % des hommes interrogés (cf. annexe 4.9, tableau 4.9.12). Dès lors, se pose aussi la question des inégalités de participation entre salariées (Lescurieux, 2019, p. 103).

Au-delà de l'âge, du genre et du niveau de diplôme, d'autres variables peuvent avoir un rôle, mais elles sont inaccessibles par l'intermédiaire de l'enquête REPONSE. L'enquête SRCV et l'enquête au sein de Pôle Emploi permettent cependant quelques observations.

Tout d'abord, à l'image de ce qui a été mis en évidence aux scrutins prud'homaux (Blanchard *et al.*, 1996, p. 51) ou en matière de syndicalisation (Lescurieux, 2019, p. 97), on constate que les salariés de nationalité étrangère votent significativement moins que celles et ceux de nationalité française (cf. tableau 4.26), ce qui s'expliquerait par une moindre socialisation professionnelle, par une moindre expérience du syndicalisme et par un accès difficile au vote en raison de la barrière de la langue comme le montrent certaines enquêtes dans le secteur du nettoyage (Denis, 2018 ; Denis, 2009).

Tableau 4.26. Abstention aux élections professionnelles selon la nationalité des salariés (SRCV, 2010)

nationalité	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
française de naissance	39,8	ref
française par naturalisation ou autre	41,8	ns
étrangère	64,3	2,82***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés d'entreprises, d'artisans et d'associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Parallèlement, nous avons tenté d'inclure une variable sur le type de logement dans l'enquête réalisée auprès des agents de Pôle Emploi. En effet, la propriété serait un « marqueur fondamental de la trajectoire sociale ascendante des ménages » (Rivière, 2017, p. 76) et un « signe de réussite sociale » (Braconnier, 2010, p. 68). Elle favoriserait de plus la participation aux scrutins politiques (Braconnier, Coulmont, Dormagen, 2017, p. 1028 ; Le Hay, Sineau, 2010). Ce résultat est confirmé dans notre enquête s'agissant du vote professionnel. 17,1 % des agents de Pôle Emploi locataires déclarent s'être abstenus aux dernières élections CE contre 6,5 % des agents propriétaires définitifs, un résultat qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 4.27).

Tableau 4.27. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon le type de logement des agents

type de logement	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
propriétaire définitif	6,5	ref	7,2	ref
propriétaire non définitif	10,8	ns	11,2	ns
locataire	17,1	2,18*	18	1,92.
Autre	45,5	ns	45,5	ns
ensemble	13,1		13,7	

Source : enquête Pôle Emploi

La participation électorale professionnelle des salariés, quand ils sont confrontés à un scrutin et en ont connaissance, est fortement liée à leurs conditions d'emploi et de travail et à

leurs caractéristiques sociodémographiques. À l'image des similitudes observées par Pierre Bréchon et Bruno Cautrès entre les déterminants de l'inscription sur les listes électorales et de la participation aux scrutins politiques (Bréchon, Cautrès, 1987), on peut affirmer ici que certains segments du salariat ont à la fois plus de probabilités d'être exclus du suffrage faute de scrutin, ou du moins de ne pas en avoir connaissance, et de s'abstenir quand ils déclarent être confrontés à un scrutin. C'est le cas des salariés les plus jeunes, les plus récemment recrutés, mais aussi des salariés les moins diplômés et les plus précaires. Ces salariés sont dès lors « victimes » d'un double « cens caché » qui les met à distance de la « démocratie sociale ».

Pourtant, si des homologues existent avec les travaux relatifs aux déterminants de la participation politique, ce « cens caché » est bien plus dépendant de variables propres au monde du travail, en particulier l'intégration professionnelle, et bien moins dépendant du capital culturel dont disposent les salariés. En d'autres termes, le vote professionnel ne semble pas pouvoir être assimilé ni au vote politique, ni à l'adhésion syndicale, ni à la conflictualité gréviste, au sens où ses déterminants sont en partie singuliers (cf. chapitre 5, D.2).

De plus, un certain nombre de résultats montrent que cette notion de « cens caché » est insuffisante, au sens où elle n'explique pas, à elle seule, la non-participation aux élections professionnelles. En effet, les cadres et les salariés les plus diplômés, bien que davantage confrontés à un scrutin, s'y abstiennent significativement plus. Cette auto-exclusion du vote d'une partie des classes supérieures nous invite à interroger leur rapport particulier au vote professionnel.

C. Des segments supérieurs du salariat entre abstentions « dans le jeu » et « hors du jeu »

L'abstention plus importante des cadres, mais aussi des salariés les plus diplômés par rapport à l'ensemble du salariat constitue la limite majeure de l'application de la notion de « cens caché » au vote professionnel. Ce constat d'une moindre participation des cadres n'est d'ailleurs pas nouveau (Labbé, 1992, p. 42 ; Adam, 1968, p. 283). La participation au travail des cadres est en réalité ambivalente : ils affirment être mieux informés et être davantage associés aux décisions que les autres salariés, mais apparaissent en retrait des activités liées à

la représentation du personnel alors qu'ils y sont davantage confrontés (C.1). Si le retrait électoral des cadres est plutôt « volontaire » et non « contraint », celui-ci s'explique par l'éloignement de ces salariés de la représentation élue du personnel comme dispositif de défense de leurs intérêts. Le vote est dès lors un horizon de participation moins envisagé, même si les « variables lourdes » mises en évidence précédemment sont également pertinentes parmi les cadres (C.2).

C.1. La participation ambivalente des cadres

Les cadres constituent un groupe social et professionnel spécifique qui s'est affirmé comme tel (Boltanski, 1982). Ils se distinguent par un niveau de diplôme, par un niveau de rémunération, par une durée du travail, par une stabilité de l'emploi et par une injonction à la mobilité accrue (Avril, Cartier, Serre, 2010, p. 36 ; Amossé, 2011 ; Sainsaulieu, 2014, p. 194). De même, le fait d'avoir des salariés sous ses ordres, d'avoir une grande autonomie, d'avoir une capacité d'initiative ou d'avoir une responsabilité financière constituent toujours des critères forts et distinctifs des cadres, malgré leur relative diffusion dans le salariat. Surtout, l'écrasante majorité des cadres s'affirment individuellement et collectivement comme tels. À ce titre, l'enquête REPONSE permet de croiser la position professionnelle déclarée et la catégorie socioprofessionnelle de rattachement extraite des Déclarations annuelles des données sociales (DADS) (cf. annexe 4.10). En 2017, 85,7 % des salariés inscrits comme cadres dans les DADS se classent comme « ingénieurs » ou « cadres ». Or, ce phénomène ne concerne que 73 % des ouvriers, 52,6 % des employés et 49,1 % des professions intermédiaires.

Les cadres participent moins aux activités liées à la représentation du personnel. Ainsi, ils exercent moins des fonctions de représentants du personnel, et notamment de représentants du personnel syndiqués (Bréda, 2016, p. 37 ; Pignoni, 2019, p. 4). De plus, les cadres participent significativement moins à d'éventuels conflits du travail (Blavier, Haute, Penissat, 2019). Enfin, comme le montre le tableau 4.28, la non-participation électorale des cadres est bien plus « volontaire » que « contrainte ». En 2017, les cadres ont, dans leur ensemble, davantage déclaré avoir voté à une élection professionnelle ces trois dernières années (68,4 %) que l'ensemble des salariés (63,2 %), qu'ils déclarent être confrontés à un scrutin ou

non. Mais ils sont bien moins nombreux à avoir déclaré ne pas avoir voté faute de scrutin (12,9 % contre 22,6 % de l'ensemble des salariés). Dès lors, les cadres sont significativement plus nombreux à avoir déclaré ne pas avoir voté alors même qu'un scrutin a eu lieu (18,7 % contre 14,2 % de l'ensemble des salariés).

Tableau 4.28. Participation des cadres aux élections professionnelles en entreprise (en %) (REPONSE)

a voté à une élection de représentants du personnel	2002-2005 (cadres, 20,7 %)	2002-2005 (ensemble)	2008-2011 (cadres, 17,6 %)	2008-2011 (ensemble)	2014-2017 (cadres, 19,7 %)	2014-2017 (ensemble)
Oui	80,9	80,9	73,6	67,3	68,4	63,2
non, alors qu'il y en a eu une	12,2	8,4	15,6	11,6	18,7	14,2
non, il n'y en a pas eu	5,8	9,6	9,6	19	12,9	22,6
non-réponses pondérées	1,2	1,1	1,2	2	0	0

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005) et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

N. B. La pondération supprime les non-réponses pour la vague 2017. Les données sont arrondies à une décimale ce qui explique un total inférieur à 100 pour une des colonnes.

Ce constat d'un retrait doit toutefois être relativisé puisque les cadres lisent davantage que leurs collègues les tracts et informations syndicales (Sainsaulieu, Surdez, 2012, p. 18) et ne participent pas significativement moins que leurs collègues aux réunions organisées par des représentants du personnel, d'autant qu'ils y sont plus confrontés que le reste des salariés. En 2017, seuls 32,5 % des ingénieurs et cadres déclarent qu'aucune réunion de ce type n'a eu lieu dans leur établissement ces trois dernières années contre 41,7 % de l'ensemble des salariés. Si on ne considère que les salariés qui ont déclaré l'organisation d'une telle réunion, on constate que 37 % des cadres qui y sont confrontés y ont participé. C'est moins que les ouvriers qualifiés et les techniciens (respectivement 43,5 % et 42,9 %), mais bien plus que les employés (32,3 %) et autant que les ouvriers non qualifiés (36,5 %).

Surtout, les cadres se déclarent davantage informés, consultés et écoutés en cas de changements organisationnels dans l'entreprise (Coutrot, 2017, pp. 3-4). Hors de l'entreprise,

les cadres et les salariés les plus diplômés ont une participation associative et politique plus importante que le reste de la population : ils sont engagés dans davantage d'associations, y exercent plus de responsabilités (Bernardeau-Moreau, Hély, 2007), sont plus intéressés par la politique que les autres salariés (Sainsaulieu, Surdez, 2012, p. 18) et participent davantage que les autres salariés à des mouvements sociaux extérieurs à l'entreprise¹⁵¹.

C.2. Des cadres à distance d'un vote davantage considéré comme inutile ?

La principale hypothèse avancée pour expliquer cette participation ambivalente est que les cadres et les salariés les plus diplômés « n'ont pas un intérêt à participer au dialogue social » (Bréda, 2016, p. 37). Ce n'est pas le vote, en tant que pratique, qui serait rejeté, mais bien sa finalité, à savoir désigner des représentants du personnel.

Pour le moment, conformément à l'approche en termes de variables lourdes développée dans ce chapitre, nous avons privilégié un modèle interprétatif de l'abstention « classique », qui « associe abstention et manque d'intégration sociale » (Subileau, 1997, p. 247). Un autre modèle « met davantage l'accent sur les facteurs politiques » de l'abstention (ibid., p. 247) et notamment sur les enjeux accordés par l'électeur potentiel au scrutin. La concurrence de ces deux modèles a conduit à distinguer, pour les scrutins politiques, deux groupes d'abstentionnistes : les « abstentionnistes dans le jeu » et « hors du jeu » (Jaffré, Muxel, 2000). Les logiques de l'abstention diffèrent entre ces groupes tout comme leurs caractéristiques sociales. Les abstentionnistes « hors du jeu » sont exclus du « jeu politique ». Faiblement politisés et participants, ils « se comptent en plus grand nombre dans les couches populaires, disposant d'un faible niveau d'instruction, parmi des catégories en difficulté d'insertion sociale, ainsi que dans les populations urbaines » (Muxel, 2007, pp. 48-49). Inversement, les abstentionnistes « dans le jeu » politique ne sont pas moins politisés et moins participants que les votants, mais plus défiant à l'égard du « jeu politique » institué. Ils sont particulièrement nombreux parmi les abstentionnistes des classes supérieures (Peugny, 2015, p. 738).

¹⁵¹ cf. l'exemple de Nuit Debout (Collectif d'enquête, 2017, p. 679-681)

Or, la participation ambivalente des cadres et des salariés les plus diplômés suggère que les abstentionnistes recrutés parmi ces groupes sociaux pourraient finalement constituer, dans le champ de la représentation professionnelle, l'équivalent des « abstentionnistes dans le jeu ». Les cadres sont en effet non seulement mieux informés, mais aussi plus critiques des syndicats (Pignoni, 2019, pp. 5-6). De plus, sur le plan politique, certains auteurs soulignent l'importance du caractère instrumental du vote pour cette catégorie (Bouffartigue, Groux, 2011, p. 238). L'abstention des cadres s'expliquerait alors par une croyance moindre dans l'utilité d'une représentation élue du personnel.

Pour tester cette hypothèse, nous nous sommes intéressés à une question de l'enquête REPONSE présente dans les vagues 2005, 2011 et 2017, et portant sur l'utilité des représentants du personnel pour défendre les intérêts des salariés. Les répondants doivent indiquer s'ils sont « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord », « pas du tout d'accord » ou s'ils ne se prononcent pas sur l'affirmation suivante : « les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts ». L'inconvénient de cet indicateur est que la question sollicite une opinion générale alors que l'hypothèse est plutôt que l'abstention des cadres s'explique par une perception du vote comme inutile pour eux-mêmes.

Nous avons ventilé les réponses à cette question selon la position professionnelle déclarée pour la vague 2017 de l'enquête et en nous limitant aux salariés ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu (cf. tableau 4.29). D'une part, les cadres sont ceux qui se prononcent le plus sur le sujet : 12,3 % ne se prononcent pas sur l'affirmation contre 15,7 % de l'ensemble des salariés. D'autre part, ils sont le groupe le plus en accord avec l'idée que les salariés n'ont pas besoin de représentants pour défendre leurs intérêts : 37,4 % des cadres sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord contre 34,6 % de l'ensemble des salariés. Toutefois, si les cadres considèrent, davantage que le reste des salariés, que la présence d'une représentation du personnel est inutile, cette opinion n'est pas majoritaire en leur sein.

Tableau 4.29. « Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » selon la position professionnelle (en %) (REPONSE, 2017)

position professionnelle	tout à fait d'accord	plutôt d'accord	plutôt pas d'accord	pas du tout d'accord	ne se prononce pas
ouvrier non qualifié	9,1	24,3	20,7	26,1	19,8
ouvrier qualifié	8	26,1	23,8	27,6	14,4
employé	5,5	27,9	25,4	23,5	17,7
technicien	5	26,5	29,4	25,5	13,6
cadre, ingénieur	5,1	32,3	30,3	20	12,3
Autre	7,9	29,4	20,4	20,7	21,7
ensemble	6,4	28,2	26,1	23,6	15,7

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ; données pondérées par la Dares.

N. B. Le résultat du test du Chi-Deux est significatif au seuil de 0,1 %.

Lecture : Seuls 20 % des salariés se positionnant comme ingénieur ou cadre ne sont pas du tout d'accord avec le fait que « les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » contre 23,6 % de l'ensemble des salariés, une la différence étant significative (au seuil de 0,1 %) selon le résultat du test du Chi-Deux.

Afin de constater si cette opinion a un effet sur le comportement électoral des cadres, nous avons croisé les réponses des cadres et celles de l'ensemble des salariés à cette question avec leur participation électorale lorsqu'ils sont confrontés à un scrutin (cf. tableau 4.30). D'un côté, on constate que, que ce soit parmi les cadres ou parmi l'ensemble des salariés, ceux qui sont sans opinion s'abstiennent significativement plus que l'ensemble des salariés. D'un autre côté, si pour l'ensemble des salariés l'abstention ne semble pas significativement liée à la conviction ou non de l'utilité des représentants du personnel, cela semble davantage être le cas chez les cadres. Ainsi, les cadres tout à fait d'accord avec l'idée que « les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » s'abstiennent significativement plus (23 %) que ceux qui sont plutôt d'accord (20,2 %), plutôt en désaccord (17,9 %) ou tout à fait en désaccord (19,2 %) avec cette idée. Les différences sont toutefois ténues et ne se retrouvent pas forcément pour les vagues 2005 et 2011 de l'enquête REPONSE, ce qui tend à nuancer la conclusion d'une dimension plus « instrumentale » du vote professionnel pour les cadres.

Tableau 4.30. Abstention des cadres et de l'ensemble des salariés selon leur conviction dans l'utilité des représentants du personnel (en %) (REPONSE, 2017)

les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	s'est abstenu (en %) (tous les salariés)	s'est abstenu (en %) (cadres uniquement)
tout à fait d'accord	16,8	23
plutôt d'accord	17,4	20,2
plutôt pas d'accord	15,7	17,9
pas du tout d'accord	16,2	19,2
ne se prononce pas	28,5	35
ensemble	18,4	21,3

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ; données pondérées par la Dares.

N. B. Le résultat du test du Chi-Deux est significatif au seuil de 0,1 %.

Lecture : Parmi les cadres déclarant avoir été confrontés à un scrutin, 23 % des cadres tout à fait d'accord avec le fait que « les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » se sont abstenus aux dernières élections professionnelles contre seulement 19,2 % des cadres pas du tout d'accord, cette différence étant significative (au seuil de 0,1 %) selon le résultat du test du Chi-Deux, ce qui signifie que la probabilité que cette différence soit liée au hasard est de 0,1%.

Le retrait électoral des cadres peut être, mais en partie seulement, lié à un vote qui apparaît, à leurs yeux, moins utile. Néanmoins, il ne s'agit pas ici de valider l'hypothèse d'un « rapport autorisé et légitime » à la représentation du personnel que viendrait révéler une « abstention dans le jeu ». Ces résultats nous invitent plutôt à considérer le retrait électoral des cadres comme le fruit d'un « rapport oblique » à ladite représentation du personnel « fait d'un mélange de méfiance et de distance », à l'image de ce qui est observé pour les scrutins politiques (Agrikoliansky, 2016, pp. 30-32 ; Agrikoliansky, 2014, p. 157).

Les cadres entretiennent une « relation privilégiée avec la direction. Ils sont tenus à une certaine loyauté en tant que salariés de confiance » (Bouffartigue, 2001, p. 52). Or, la représentation élue du personnel, constitutive d'une « identité collective » des travailleurs, met en scène la différenciation, si ce n'est l'opposition, entre les intérêts de la collectivité des travailleurs et ceux de l'employeur (Supiot, 1994, p. 87). Dans ce contexte, les cadres défendent leurs intérêts autrement que par le vote, la grève ou l'action collective. Ils empruntent des canaux individuels, en dehors des instances de représentation. Certains

groupes, comme les directeurs des ressources humaines (DRH), développent d'ailleurs des sociabilités professionnelles à part, à distance des salariés et des employeurs (Sainsaulieu, Surdez, Zufferey, 2016, p. 146). De plus, le vote, loin d'être toujours investi comme un moyen de participation, est ici appréhendé comme un moyen de se conformer à une obligation électorale, plus ou moins intériorisée et rappelée. Or, on peut aussi poser l'hypothèse que le sentiment d'obligation électorale est bien moindre chez les cadres, à l'image de ce qui a pu être observé pour les scrutins politiques (Gaxie, 1978, p. 225).

Pourtant, cela ne signifie pas que, chez les cadres, les variables lourdes mises en évidence plus haut sont inopérantes. En considérant jusqu'ici les cadres comme un groupe homogène, on en vient à masquer les clivages que connaît ce groupe (Boltanski, 1982). Il est toutefois difficile de tester, à l'aide des données de l'enquête REPONSE, l'impact de la segmentation entre cadres dirigeants, ayant le contrôle de l'outil de travail, et cadres non dirigeants. Cela est d'autant plus regrettable que cette distinction apparaît déterminante en termes d'intérêt pour la politique (Chiche, Groux, 2011, p. 309 ; Bouffartigue, Groux, 2011, p. 238 ; Talin, Didier, 2012, p. 140).

Nous avons néanmoins reproduit les modèles de régression proposés dans ce chapitre (cf. encadré 4.3), mais en les limitant aux salariés assignés comme « cadres » dans les DADS. Les effectifs, Pseudor² et rapports de chance des modèles sont présentés en annexe (cf. annexe 4.11, tableau 4.11.1). La liste des variables indépendantes est inchangée à l'exception de la position professionnelle déclarée qui est remplacée par le fait de se considérer comme « ingénieur ou cadre » ou non.

Dans un contexte d'affirmation sur le long terme « d'une dégradation des conditions de travail et d'emploi des cadres qui les rapprocherait objectivement et subjectivement des autres salariés » (Guillaume, Pochic, 2009b, p. 536) et d'une précarité croissante qui peut désormais aussi toucher les cadres (Bouffartigue, 2008, p. 42), les résultats de ces modèles tendent à nous rappeler que, y compris chez les cadres, la participation électorale demeure fortement déterminée par l'intégration professionnelle. Les cadres les moins intégrés professionnellement, c'est-à-dire les plus récemment recrutés, ceux ne se reconnaissant pas comme cadres ou ingénieurs et ceux n'étant pas insérés dans un collectif de travail stable, s'abstiennent plus que l'ensemble des cadres.

Pour reprendre les catégories proposées par Jérôme Jaffré et Anne Muxel, on trouve davantage « d'abstentionnistes dans le jeu » parmi les cadres que dans le reste du salariat, mais on trouve, même parmi les cadres, des « abstentionnistes hors du jeu ». L'abstention des cadres peut en partie s'analyser comme le reflet d'un moindre intérêt à participer au dialogue social et d'une représentation des intérêts catégoriels qui peut passer par d'autres canaux plus individuels ou informels. Cependant, la persistance, chez les cadres, des variables lourdes de l'abstention professionnelle mises en évidence plus haut, montre que cette pratique abstentionniste est plus globalement révélatrice d'une grande distance au vote de certains salariés.

La participation des salariés aux élections professionnelles en entreprise est socialement située. Ce sont les salariés les moins intégrés professionnellement, c'est-à-dire les plus précaires ou les plus récemment embauchés, ou encore les moins qualifiés qui, non seulement, déclarent plus souvent ne pas pouvoir voter faute de scrutin, soit parce qu'il n'y en a pas eu, soit parce qu'ils n'en ont pas eu connaissance, mais qui déclarent également, lorsqu'ils sont confrontés à un scrutin, davantage s'abstenir. On peut parler dès lors d'un double « cens caché » de la « démocratie sociale » au sens où deux processus d'exclusion du suffrage se cumulent. Ce « cens caché » est toutefois spécifique au champ de la représentation professionnelle, tant les barrières invisibles à la participation électorale professionnelle sont liées aux contextes et aux conditions de travail des salariés.

De plus, les salariés les plus diplômés, les cadres, voire les salariés les plus autonomes, s'ils peuvent être davantage confrontés à un scrutin professionnel, s'y abstiennent davantage que l'ensemble des salariés alors même que, hors de l'entreprise, ces segments supérieurs du salariat sont fortement participants. Au-delà de la limite de la notion de « cens caché » que ce paradoxe induit, il nous invite à penser le rapport au vote des salariés et à explorer d'autres logiques de la mobilisation électorale, en testant notamment l'hypothèse d'un « vote sur enjeux » ou « d'effets contextuels ».

Enfin, et comme nous l'avons rappelé en introduction de ce chapitre, les enquêtes de la statistique publique ne nous renseignent pas sur l'orientation du vote des salariés. Or, connaître le choix électoral professionnel des salariés, c'est-à-dire la liste pour laquelle ils ont voté, permettrait d'en dire davantage sur les déterminants de leur pratique électorale et sur leur rapport au vote.

Chapitre V. Du vote sur enjeux aux effets contextuels : les logiques plurielles et complémentaires de la participation et du choix électoral professionnel

Nous avons montré, dans le précédent chapitre, tout l'intérêt d'une analyse du vote professionnel basée sur la notion de « variables lourdes ». L'exclusion de fait du suffrage et l'abstention sont déterminées par des facteurs collectifs (le contexte socio-productif dans lequel sont insérés les salariés) et individuels, plus ou moins liés au travail (la position et l'intégration professionnelle, le genre, l'âge ou le niveau de diplôme). Mais cette approche en termes de « variables lourdes » apparaît insuffisante pour expliquer les comportements électoraux des salariés. Plus précisément, dans notre schéma explicatif, trois limites importantes apparaissent.

La première limite tient à l'insuffisance des seules « variables lourdes » pour expliquer l'abstention aux scrutins professionnels. Ainsi, le « cens caché » de la « démocratie sociale », mis en évidence précédemment, ne permet pas, à lui seul, de comprendre la plus faible participation électorale des couches supérieures du salariat. Les cadres, les salariés les plus diplômés, voire les salariés les plus autonomes, qui tendent à participer le plus aux élections en dehors de l'entreprise, ne font pas de même lors des scrutins professionnels. Certes, certains cadres ou salariés fortement diplômés s'abstiennent davantage car ils sont moins intégrés professionnellement. Mais leur faible participation peut aussi s'analyser comme une « abstention dans le jeu » : son origine réside dans le rapport plus distant et méfiant qu'ont ces salariés avec les syndicats et le principe de représentation élective du personnel. Dans la continuité de cette distinction entre « abstention hors du jeu » et « abstention dans le jeu », sans doute trop schématique, on peut avancer deux hypothèses, récurrentes en sociologie électorale et qui ont montré leur intérêt s'agissant du scrutin auprès des salariés des TPE (cf. chapitre 3). D'une part, l'acte électoral peut être associé à des enjeux variables, propres à chaque scrutin et à chaque salarié, l'absence d'enjeu favorisant l'abstention comme c'est le cas pour le scrutin TPE ou pour certains cadres. D'autre part, le recours ou non au vote ne peut se comprendre si on le dissocie du contexte dans lequel il est produit. Nombre de travaux de sociologie électorale (Campbell *et al.*, 1964 ; Klatzmann, 1957) ont révélé l'existence d'effets de contexte. Non seulement tous les électeurs n'ont pas les mêmes prédispositions à

participer, mais un certain nombre d'électeurs, dont la faiblesse des appartenances sociales ne favorise *a priori* pas la participation, seraient mobilisés par l'intermédiaire d'un encadrement syndical, de sociabilités ou, tout simplement d'interactions avec leur entourage, et en particulier avec leurs collègues de travail.

La seconde limite réside dans la focalisation du chapitre précédent, du fait des données disponibles, sur la participation aux élections professionnelles. Le choix électoral professionnel, c'est-à-dire l'identité de la liste pour laquelle un salarié vote, demeure un point aveugle de l'analyse. Si ce choix est parfois contraint, voire n'en est pas un (cf. chapitre 2, A.1), il en dit pourtant long sur la multiplicité des significations et usages du vote (Offerlé, 1988, p. 21). Mettre au jour celle-ci nécessite d'en interroger les déterminants. Alors que l'intérêt de la notion de « variables lourdes » est, dans le cas français, sans cesse réaffirmé s'agissant du choix électoral dans le champ politique, se pose la question de l'existence de telles variables dans le champ professionnel. Celles-ci peuvent être liées à l'emploi (la profession, la position hiérarchique...) ou non (le genre...). De plus, l'hypothèse d'un « vote sur enjeux » est très répandue, mais aussi très discutée. Le modèle du vote sur enjeux considère que la mobilisation et le choix d'un électeur s'expliqueraient par l'offre des candidats en matière de politiques publiques. Dès lors, pour expliquer le vote des électeurs, cette hypothèse suppose de s'intéresser à leurs préférences et à leurs priorités s'agissant d'enjeux de politiques publiques (Grossman, Guinaudeau, 2017, p. 497). Ces préférences et ces priorités peuvent s'analyser comme le résultat de « valeurs » intégrées ou, dans une perspective plus rationnelle, d'intérêts individuels ou collectifs. Toutefois, dans le champ professionnel, la capacité décisionnelle des représentants des salariés est faible. Ce « vote sur enjeux » se limiterait donc à quelques enjeux précis, telles que les actions des représentants élus en termes de participation aux négociations collectives ou de gestion des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise.

La troisième limite est liée à la centralité de la sphère du travail et de l'entreprise pour expliquer le vote professionnel. Que l'on recourt à la notion de variables lourdes ou de vote sur enjeux, et même si nous avons investigué des variables telles que le genre ou l'âge, on en vient à considérer l'entreprise, l'établissement et le collectif de travail comme isolés et refermés sur eux-mêmes. Or, l'identité au travail, telle qu'elle est définie par Renaud Sainsaulieu, peut se construire en dehors du travail (Sainsaulieu, 1977). Afin de porter notre regard hors du travail, on peut plus précisément explorer deux hypothèses. D'un côté, comme

le suggèrent quelques exemples lors du scrutin TPE (cf. chapitre 3, B.3), certaines sociabilités nouées hors du travail pourraient influencer la pratique électorale professionnelle. D'un autre côté, dans la continuité du « *spillover* » participatif décrit par Carole Pateman et ses successeurs (Pateman, 1970 ; Carter, 2006), le fait de participer aux scrutins politiques et le fait de participer aux scrutins professionnels pourraient être considérés comme deux pratiques qui s'entretiendraient dans une forme de « *spillover* » électoral.

Ce chapitre, en tentant de dépasser ces trois limites et en mettant à l'épreuve les différentes hypothèses présentées ci-dessus, révèle la grande diversité des rapports des salariés à leur vote. Du choix électoral socialement situé au vote sur enjeux, même minoritaire, en passant par un vote influencé par des interactions plus quotidiennes et en terminant par l'articulation entre vote professionnel et vote politique, les explications du vote apparaissent multiples. Pour autant, les variables lourdes ne sont jamais absentes, ce qui montre bien la complémentarité des différentes approches analytiques du vote.

Étant données les limites des données de l'enquête REPONSE (cf. chapitre 4, introduction), principalement utilisées dans le précédent chapitre, nous avons dû, pour mener notre analyse, multiplier le recours à des sources plus fragiles (cf. encadré 5.1) mais concordantes. Tout d'abord, nous avons utilisé les données de notre enquête réalisée au sein de Pôle Emploi (cf. chapitre 4, encadré 4.5). Cette enquête permet d'établir non seulement les déterminants de la participation, mais aussi les déterminants du choix électoral aux élections professionnelles. Nous disposons ainsi d'éléments pour l'élection au comité d'entreprise et pour celle des délégués du personnel, ce qui nous permet par ailleurs de poser la question de la spécificité du vote selon l'instance élue. De plus, l'enquête interroge les raisons de l'abstention et du choix électoral ainsi que les priorités que les agents souhaiteraient voir être celles des syndicats, ce qui nous permet d'approcher les éventuels enjeux qu'ils associent au vote. Enfin, les données de l'enquête réalisée au sein de Pôle Emploi permettent de tester l'influence des interactions dans le travail et des sociabilités entre collègues sur la mobilisation électorale. Nous avons également mobilisé deux entretiens réalisés par téléphone dans la continuité de cette enquête auprès de deux répondantes au questionnaire : Laure, 43 ans, agent depuis 2012, est conseillère entreprise et syndiquée à la CFDT ; Alexia, 39 ans, agent depuis 2013, est conseillère emploi, après avoir été conseillère en plateforme

téléphonique, et n'est pas syndiquée¹⁵². Ces deux profils, très différents, nous permettent d'illustrer les relations statistiques observées lors de l'analyse des questionnaires.

Pour saisir les interactions entre ce qui se joue dans et hors du travail, nous avons eu recours aux données de la vague 2010 de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie), déjà exploitée dans le précédent chapitre (cf. chapitre 4, encadré 4.2). Les données de l'enquête SRCV permettent de questionner, d'une part, le lien entre l'engagement dans différents types d'associations et la participation électorale professionnelle et, d'autre part, l'articulation entre la participation aux scrutins politiques et aux scrutins professionnels.

Encadré 5.1. Quelques limites des données utilisées

Avant de présenter nos résultats, nous devons faire état d'un certain nombre de limites méthodologiques liées aux données utilisées. En premier lieu, les données recueillies reposent sur du « déclaratif », ce qui constitue un biais au sens où la mémoire du vote apparaît très fragile. La mémorisation du fait d'avoir voté, de la date du vote, du déroulement du vote et de la liste choisie sont très variables d'un scrutin à l'autre et cette mémoire est particulièrement faible pour les scrutins politiques de second ordre (Gaxie, 1993, p. 143) ou pour les scrutins prud'homaux (Blanchard *et al.*, 1996, p. 75). Notre enquête au sein de Pôle Emploi semble indiquer que, lors des scrutins en entreprise, certains salariés font également état d'une mémoire du vote défaillante. Parmi les répondants ayant déclaré avoir voté aux dernières élections au comité d'entreprise (CE), 10,2 % ne savent plus pour qui ils ont voté, ce chiffre s'élevant à 10,1 % pour l'élection des délégués du personnel (DP). Il est toutefois difficile de comparer la part des électeurs ayant oublié pour qui ils ont voté entre les différents scrutins, tant le résultat est dépendant des conditions de diffusion de l'enquête et des modalités proposées aux répondants. Toujours s'agissant du caractère déclaratif des données, les justifications de l'abstention ou du choix électoral professionnel ainsi que les priorités syndicales affichées sont celles déclarées par les salariés, avec les biais de présentation de soi, de reconstruction de la signification du vote et d'imposition de problématique que cela

¹⁵² Les prénoms ont été changés tout en conservant leur marquage social à l'aide de l'application en ligne du sociologue Baptiste Coulmont recensant les résultats du baccalauréat selon le prénom. URL : coulmont.com/bac/. Les noms de famille ont été supprimés.

implique. Ainsi, avec des items préétablis, le questionnaire, comme méthode d'enquête, peut avoir pour effet de forcer une explication qui n'a pas lieu d'être (Mariot, 2010, p. 178).

En second lieu, l'échantillon utilisé au sein de Pôle Emploi est biaisé : les précaires, les femmes et les agents les plus récemment recrutés sont sous-représentés à l'inverse des agents de droit public (cf. chapitre 4, encadré 4.5). Certains de ces biais sont sans doute liés à la diffusion du questionnaire par Internet, au sens où ils sont semblables aux biais observés dans d'autres enquêtes en ligne (Farvaque, Nouaillat, 2018, p. 9). Mais la diffusion du questionnaire par courriel sur les listes d'un seul syndicat, le Syndicat national unitaire (SNU-FSU), est le facteur qui contribue le plus à la déformation de notre échantillon. Ce biais a un impact particulièrement important sur les résultats présentés s'agissant du choix électoral professionnel. En effet, 52,6 % des répondants ont déclaré avoir voté pour le SNU aux dernières élections au comité d'entreprise alors que, lors du dernier scrutin en 2016, le SNU-FSU n'a obtenu que 16,36 % des voix sur l'ensemble de Pôle Emploi.

En troisième lieu, en nous focalisant sur le cas de Pôle Emploi, nos matériaux répondent certes à la nécessité de « monographies locales pour expliquer des faits particuliers » (Goguel, 1953, p. 257), nécessité très tôt affirmée, mais rarement mise en pratique pour les scrutins professionnels, du fait du caractère lourd et intrusif de la démarche (Piotet, 2009, p. 26). Mais ils demeurent essentiellement quantitatifs, nous contraignant à analyser des variables plus que des cas et à nous contenter d'une collecte standardisée. De plus, le cas de Pôle Emploi est spécifique : il s'agit d'un établissement public de grande taille, aux salariés de droit privé certes, mais souvent issus de la fonction publique et où l'implantation et la concurrence syndicales sont très importantes. Il paraît donc pour le moins hasardeux de généraliser à l'ensemble des scrutins des conclusions obtenues à partir de la seule enquête au sein de Pôle Emploi.

Enfin, si les données de l'enquête SRCV offrent un cadrage plus large, elles ne sont pas exemptes de limites (cf. chapitre 4, encadré 4.2). D'une part, l'échantillon et le nombre de variables relatives au contexte socio-productif sont réduits. D'autre part, l'enquête n'interroge les salariés que sur leur participation électorale et non sur leur choix électoral, professionnel ou politique.

Dans un premier temps, nous montrons que, si la notion de « variables lourdes » s'applique à la participation électorale professionnelle, le choix électoral semble moins dépendant des caractéristiques individuelles des salariés (A). Le vote en faveur d'une organisation est, comme nous l'avons vu au niveau agrégé dans le second chapitre (cf. chapitre 2, A), fortement corrélé à l'implantation de cette organisation (A.1). Certaines données révèlent toutefois que des dynamiques professionnelles existent au-delà de la seule « présence syndicale », et d'autres variables individuelles apparaissent statistiquement liées au choix électoral (A.2).

Dans un second temps, nous mettons à l'épreuve l'hypothèse, récurrente, mais discutée dans le champ professionnel, d'un « vote sur enjeux » (B). Selon cette hypothèse, l'acte de vote serait un comportement à l'orientation fluctuante en fonction d'enjeux concrets, propres à l'entreprise, comme la gestion des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise (CE) ou l'action des syndicats dans la négociation collective. Dans ce cadre, si la notion d'enjeux se doit d'être discutée et si les conditions de possibilité d'un vote sur enjeux en entreprise ne sont pas garanties, le cas de Pôle Emploi est exemplaire au sens où ces conditions sont partiellement réunies (B.1). Pourtant, à la lumière des données disponibles, si un « vote sur enjeux » semble bien exister, il apparaît néanmoins relativement minoritaire et certains enjeux semblent professionnellement situés (B.2).

Dans un troisième temps, les interactions nouées au travail apparaissent au cœur du processus de mobilisation électorale et influencent le choix électoral professionnel des salariés (C). Deux niveaux d'analyse peuvent être distingués. D'un côté, les relations entre les salariés et leurs représentants apparaissent déterminantes, ces derniers ayant un rôle de leaders d'opinion (C.1). D'un autre côté, c'est aussi le cas des rencontres et discussions plus quotidiennes entre salariés, à condition que l'action syndicale ou le vote y soient abordés (C.2).

Enfin, ce qui se joue hors du travail ne doit pas être négligé (D). D'une part, l'influence des sociabilités hors du travail sur la mobilisation électorale apparaît plus ténue, mais réelle, comme en témoigne un lien entre participation électorale professionnelle et engagement associatif (D.1). D'autre part, l'articulation entre les participations aux scrutins politiques et aux scrutins professionnels est non négligeable, alors que les déterminants de ces pratiques sont pour autant loin d'être identiques (D.2).

A. Un choix électoral professionnel fortement dépendant de l'implantation syndicale

Dans le quatrième chapitre, nous avons mis en évidence l'existence de variables lourdes de la participation électorale professionnelle et la portée explicative, malgré ses limites, d'un « cens caché » de la « démocratie sociale ». Or, en sociologie électorale, ces variables sociologiques sont considérées comme pertinentes en matière de participation mais aussi en ce qui concerne le choix électoral (Boy, Mayer, 1997 ; Le Hay, Sineau, 2010). Mises en évidence au cours des années 1970 en France avec le triptyque « classe sociale, religion et patrimoine » (Michelat, Simon, 1977), l'intérêt explicatif de ces variables a été, malgré de nombreuses critiques, régulièrement réaffirmé. Nous proposons de transposer cette hypothèse au vote professionnel en supposant que, comme pour la participation électorale, ce sont les variables liées au travail (la position hiérarchique ou encore le degré de précarité) qui influencent le plus le choix électoral des salariés.

Dans ce cadre, il apparaît dans un premier temps que, comme cela a été observé au niveau agrégé (cf. chapitre 2, A.1), les résultats d'une organisation syndicale sont fortement corrélés à sa présence (A.1). Mais cette relation peut se cumuler avec des dynamiques de métier, c'est-à-dire propres à certains groupes professionnels. De plus, d'autres variables, plus ou moins liées au travail, peuvent jouer, mais les résultats sont variables d'une enquête à l'autre (A.2).

A.1. Un choix contraint par la présence inégale des syndicats

Nous avons montré dans le second chapitre de cette thèse que les résultats obtenus par une organisation syndicale en entreprise sont mécaniquement liés à la présence d'une liste de celle-ci lors du scrutin considéré. Nous avons également montré que les caractéristiques des entreprises, des établissements et des collèges électoraux, en particulier leur taille et leur composition, participent fortement à la structuration des audiences et des implantations syndicales. Au niveau individuel, cela signifie que le choix électoral professionnel d'un salarié est en premier lieu contraint par les possibilités qui s'offrent à lui. Dans certains

scrutins, l'offre électorale est si limitée que le choix électoral n'en est pas un. Dans d'autres scrutins, la forte concurrence implique des possibilités de choix plus importantes.

Pourtant, même au sein de Pôle Emploi, où le pluralisme syndical est important, la question de la présence syndicale ne doit pas être négligée. L'organisation des élections professionnelles est en effet décentralisée. Les agents élisent d'abord des comités d'établissement, propres à chacun des 19 établissements, principalement régionaux, qui composent Pôle Emploi. Pour ces comités d'établissement, les agents sont répartis au sein de trois collèges électoraux (employés, agents de maîtrise et cadres). Les résultats obtenus par les différentes organisations dans les trois collèges de chacun des 19 établissements, soit 47 scrutins, permettent de calculer la répartition des sièges au comité d'entreprise de Pôle Emploi. Or, la couverture de chacun des établissements et de chacun des collèges n'est pas systématique. Si 23 syndicats se présentaient dans au moins un scrutin aux dernières élections CE, le nombre de syndicats participants à un scrutin est en moyenne de 6,6. Les cadres de Corse, les cadres et les employés de Guadeloupe n'ont eu par exemple le choix qu'entre deux listes alors que les employés d'Île-de-France ont eu le choix entre treize listes. Il n'y a donc pas de candidat de toutes les organisations syndicales dans tous les établissements et dans tous les collèges. Par exemple, le SNU-FSU n'est pas présent au sein de Pôle Emploi Services et au sein de certains collèges de la direction générale. De même, la CFE-CGC limite sa présence, conformément à son statut catégoriel (cf. chapitre 1, A.2), aux seconds et troisièmes collèges des différents CE. On note également une certaine spécificité des établissements ultramarins et corse, à l'image de ce qui a été observé pour le scrutin TPE (cf. chapitre 3, encadré 3.1) : des syndicats locaux non confédérés s'y présentent, avec une concurrence des syndicats nationaux plus faible et en s'alliant parfois avec ces organisations nationales¹⁵³. La couverture partielle des établissements et des collèges concerne surtout les syndicats les moins représentatifs. Ainsi SUD Emploi est par exemple absent de la direction générale, de Pôle Emploi Services et de certains CE régionaux, tout comme l'UNSA.

Le tableau 5.1 présente le taux de vote pour le SNU-FSU selon l'affectation des répondants. Notons toutefois que le caractère très biaisé de notre échantillon (cf. chapitre 4, encadré 4.5) limite fortement la portée de nos analyses. D'un côté, le vote pour le SNU est surreprésenté et, à l'opposé, le nombre de votants en faveur des autres organisations est trop

¹⁵³ Le SNU a par exemple noué un partenariat avec la CDMT en Martinique : les voix de cette dernière sont attribuées nationalement au SNU.

réduit pour que des résultats soient présentés pour chaque organisation sans fragiliser l'analyse statistique. D'un autre côté, il apparaît relativement délicat de considérer que les répondants votants pour le SNU, la plupart en étant adhérents ou sympathisants, sont représentatifs de « l'électorat » de ce syndicat. Les rapports de chance présentés sont issus d'un modèle de régression comparant les électeurs du SNU aux autres votants. Les variables indépendantes sont le métier au sein de Pôle Emploi, le parcours professionnel (agents issus de l'ANPE, du RAC, de l'AFPA ou recrutés depuis la fusion en 2009), l'affectation, le statut public ou privé, le fait d'être ou non à temps partiel, le fait d'être confiant ou non dans son avenir professionnel au sein de Pôle Emploi, l'âge et le genre. Les résultats du modèle sont présentés *in extenso* en annexe (cf. annexe 5.1).

D'un côté, on note que le SNU, n'étant pas présent à Pôle Emploi Services, et étant nettement moins présent dans les divers collèges de la direction des systèmes informatiques et de la direction générale, a une audience significativement plus faible parmi les répondants de ces établissements (6,4 % contre 56,3 % parmi l'ensemble des répondants). Mais, d'un autre côté, une autre différence en pourcentage, observée dans le tableau, ne se retrouve pas toutes choses égales par ailleurs. Alors qu'ils ont tous les mêmes possibilités de voter pour le SNU, les répondants affectés au sein d'une direction régionale ou territoriale déclarent moins avoir voté pour le SNU (32,3 %) que les répondants travaillant en agence (63,5 %). Le rapport de chance n'étant pas significatifs, cela signifie que d'autres variables que l'affectation entrent en jeu. On ne peut donc se limiter à une analyse du choix électoral professionnel en termes de présence syndicale dans les scrutins.

Tableau 5.1. Vote pour le SNU selon l'affectation des agents

affectation	a voté SNU (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	a voté SNU (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
en agence	63,5	ref	64,9	ref
dans une direction territoriale ou régionale	32,3	ns	31,8	ns
à la Direction générale, à la DSI ou à PES	6,4	0,16*	6,5	0,14*
ensemble	56,3		57,3	

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonnes 2 et 3) ou DP (colonnes 4 et 5)

Lecture : Parmi les répondants déclarant avoir voté aux dernières élections CE, 6,4 % de ceux affectés à la DG, à la DSI ou à PES ont déclaré avoir voté pour le SNU contre 63,5 % des répondants affectés en agence. Toutes choses égales par ailleurs et de manière statistiquement significative (au seuil de 5 %), les premiers ont 0,16 fois plus de chances (autrement dit, 6,25 fois moins de chances) d'avoir voté pour le SNU que les seconds.

A.2. Des dynamiques professionnelles non négligeables

Au-delà de la présentation de listes dans les divers collèges, les résultats de notre enquête au sein de Pôle Emploi montrent que des dynamiques professionnelles peuvent également influencer le choix électoral des salariés. Par exemple, l'audience du SNU-FSU apparaît bien plus importante et concentrée auprès des agents assurant certains métiers ou ayant un parcours spécifique.

Une première explication est historique. Le SNU-FSU est né en septembre 2000 de l'adhésion de 600 transfuges de la CFDT ANPE, représentant 66 % à 80 % des adhérents de celle-ci (Cohen, Dressen, 2011, p. 299). Parmi les composantes qui ont fusionné en 2009 pour former Pôle Emploi, le SNU n'était donc présent ni à l'UNÉDIC, ni aux ASSEDIC, regroupées sous la dénomination de RAC (Régime d'assurance chômage), ni à l'AFPA (dont 950 agents ont rejoint Pôle Emploi en 2010). Et si le SNU arrive en tête, contre toute attente, lors des premières élections au sein de Pôle Emploi, son résultat est analysé comme « un raidissement identitaire de la part des anciens de l'ANPE inquiets du sort qui les attendait dans le cadre de la fusion » (ibid., p. 299). Le SNU est en effet le seul syndicat exclusivement issu de l'ANPE.

Le tableau 5.2 confirme, dix ans après la fusion, un résultat très similaire : les répondants issus du RAC (16,3 %) votent significativement moins pour le SNU que l'ensemble des répondants (56,3 %). Notons toutefois que cette conclusion ne concerne pas les répondants issus de l'AFPA, qui votent plus pour le SNU (74,4 %) que les répondants issus de l'ANPE (60,1 %) ou directement recrutés au sein de Pôle Emploi (59,6 %). De même, les répondants ayant un statut de droit public, exclusivement issus de l'ANPE, ne votent pas significativement plus pour le SNU que leurs collègues de droit privé, ce qui témoignerait d'un certain affaiblissement des clivages internes. Cependant, la surreprésentation des agents de droit public parmi les répondants nous incite à la prudence, d'autant qu'une enquêtée affirme que des clivages tendraient à réapparaître suite à l'échec de la mise en place du « métier unique » (Pillon, 2016) : « Peut-être même plus maintenant qu'au départ. Il y en a eu [des clivages entre ex-ANPE et ex-ASSEDIC] au départ. Quand je suis arrivée [en 2012], il n'y en avait plus trop. [...] Je trouve que c'est plus prégnant maintenant. On remet les personnes qui font de l'indemnisation ensemble et celles qui font du placement ensemble. [...] Moi je trouve qu'il y a un sentiment d'isolement. Donc oui le clivage est revenu »¹⁵⁴.

Tableau 5.2. Vote pour le SNU selon l'institution d'origine des agents

est issu-e	a voté SNU (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	a voté SNU (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
de l'ANPE	60,1	ref	61	ref
du RAC	16,3	0,31***	18,1	0,30***
de l'AFPA	74,4	ns	74,4	ns
de Pôle Emploi	589,6	ns	62,1	ns
ensemble	56,3		57,3	

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonnes 2 et 3) ou DP (colonnes 4 et 5)

Une seconde explication des dynamiques professionnelles serait l'orientation portée par un syndicat. Le tableau 5.3 présente le taux de votes en faveur du SNU selon le métier des répondants. Ainsi, parmi nos répondants ayant voté aux dernières élections CE, 77,6 % des psychologues, 70,5 % des agents Pôle appui gestion (PAG) et 68,1 % des conseillers emploi

¹⁵⁴ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT, 7 mai 2019

déclarent avoir voté pour le SNU contre seulement 38,9 % des personnels GDD (gestion des droits), 32,9 % des personnels d'encadrement et 22,9 % des personnels supports. Si les répondants GDD (gestion des droits), un métier issu du RAC, votent significativement moins pour le SNU, ce qui confirmerait une explication « historique », c'est aussi le cas des personnels d'encadrement et des personnels assurant des fonctions supports. Ce dernier résultat pourrait s'expliquer par la perception, par une partie des agents au moins, d'un SNU combatif et revendicatif. Celui-ci attirerait dès lors moins les agents situés en haut de la hiérarchie ou à proximité immédiate de celle-ci ou s'adresserait moins à ces agents.

Tableau 5.3. Vote pour le SNU selon le métier au sein de Pôle Emploi

métier	a voté SNU (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	a voté SNU (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
conseiller emploi	68,1	ref	68,7	ref
GDD	38,9	0,47*	43,1	0,57.
PAG	70,5	ns	70,5	ns
psychologue	77,6	ns	79,2	ns
fonction support (DR, DG, DSI, PES)	22,9	0,31*	22,9	0,37.
autre	59,6	ns	59,6	ns
encadrement	32,9	0,35***	37,5	0,41**
ensemble	56,3		57,23	

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonnes 2 et 3) ou DP (colonnes 4 et 5).

On remarque par ailleurs que les répondants les moins confiants dans leur avenir professionnel ont significativement plus de chances de voter pour le SNU, comme le montre le tableau 5.4. Ainsi seuls 38,6 % des répondants se déclarant assez ou très confiants dans leur avenir professionnel au sein de Pôle Emploi déclarent avoir voté pour le SNU aux dernières élections CE contre 61,4 % des répondants se déclarant peu ou pas du tout confiants. Ce résultat serait là encore à rapprocher du caractère combatif et revendicatif du SNU. C'est en tout cas ce qu'affirme une de nos enquêtées, par ailleurs syndiquée à la CFDT : « des personnes qui ont eu des soucis hiérarchiques ou autres, qui sont en désaccord profond avec

leur hiérarchie, vont avoir tendance à voter pour des syndicats plus forts, type SNU ou autre »¹⁵⁵.

Si des dynamiques professionnelles existent, celles-ci peuvent être liées tant à l'implantation des organisations syndicales qu'à leur orientation perçue, la première pouvant par ailleurs être un facteur de la seconde. Dans tous les cas, la notion « d'implantation » doit être repensée, celle-ci ne pouvant se réduire à la présentation d'une liste lors d'un scrutin.

Tableau 5.4. Vote pour le SNU selon la confiance dans son avenir professionnel

confiant dans son avenir professionnel	a voté SNU (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	a voté SNU (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
assez ou très confiant	38,6	ref	41,8	ref
pas du tout ou peu confiant	61,4	2,11***	61,9	1,85***
ensemble	56,3		57,3	

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonnes 2 et 3) ou DP (colonnes 4 et 5)

Les résultats en matière de dynamiques professionnelles observées au sein de Pôle Emploi rejoignent ceux d'analyses secondaires d'enquêtes quantitatives réalisées au cours des années 1970. L'enquête « l'ouvrier français en 1970 » et l'enquête post-électorale 1978, menées sous la direction scientifique de chercheurs du CEVIPOF (Centre d'études de la vie politique française), interrogent les salariés sur leur intention de vote si un scrutin professionnel avait lieu dans leur entreprise. Certes, ces enquêtes ne nous renseignent pas sur la présence des différentes organisations syndicales, ce qui induit l'agrégation « d'intentions de vote » avec ou sans confrontation à une offre syndicale, d'ailleurs plus ou moins large. Notre analyse de l'enquête de 1978 (Haute, 2018b) fait apparaître que la classe sociale d'appartenance, les revenus et le niveau de diplôme jouent fortement : les ouvriers et les salariés à bas salaires déclarent significativement plus avoir l'intention de voter pour la CGT alors que les cadres, les salariés les plus diplômés et les mieux rémunérés affirment significativement plus avoir l'intention de voter pour la CGC ou pour des syndicats autonomes.

¹⁵⁵ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

Au-delà des appartenances professionnelles, un certain nombre de déterminants du choix électoral professionnel apparaissent. Ceux-ci semblent toutefois variables d'une enquête à l'autre et le faible nombre d'enquêtes disponibles nous conduit à être extrêmement prudent.

Dans les enquêtes réalisées au cours des années 1970, le genre, l'âge ou la pratique religieuse ont une importance moindre que les variables liées au travail (la classe sociale ou les revenus). Notons toutefois que les salariées déclarent significativement moins que les hommes avoir l'intention de voter pour la CGC, y compris à position professionnelle égale, alors que l'électorat des syndicats autonomes apparaît significativement plus âgé. De même, les salariés non croyants ont significativement plus l'intention de voter CGT et significativement moins l'intention de voter pour FO et les syndicats autonomes. Mais ces relations ne sont pas vérifiées pour toutes les organisations, et en particulier pour la CFDT (Haute, 2018b).

Dans notre enquête au sein de Pôle Emploi, s'il n'y a aucune relation entre l'âge des agents et leur choix électoral, on observe toutefois que les répondantes déclarent légèrement plus que les répondants avoir voté pour le SNU. Pour le scrutin CE, 61,8 % des répondantes déclarent avoir voté pour le SNU contre 46,2 % des répondants, une différence qui est significative toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 5.5).

Tableau 5.5. Vote pour le SNU aux élections au sein de Pôle Emploi selon le genre des agents

Genre	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
masculin	46,2	0,74.	62,7	0,76.
féminin	61,8	ref	47,4	Ref
non renseigné (*)	66,7	ns	66,7	Ns
ensemble	56,3		57,3	

(*) L'effectif de cette modalité est très faible, mais il nous apparaît problématique d'exclure ces répondant·e·s.

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonnes 2 et 3) ou DP (colonnes 4 et 5)

Nos matériaux quantitatifs tendent à démontrer que la probabilité de voter pour une organisation syndicale, contrainte par la présence de celle-ci lors du scrutin, est plus largement corrélée à l'implantation de cette organisation sur le lieu de travail du salarié ou au

sein du groupe professionnel auquel il s'identifie. Néanmoins, d'autres variables moins liées au travail peuvent également avoir une influence sur le vote. L'intérêt de notre analyse est double. D'un côté, alors que la notion d'implantation syndicale ne se limite pas à la présence d'une liste, il convient d'interroger les ressorts des dynamiques professionnelles observées. À ce titre, les interactions nouées dans le travail, et notamment les rencontres et les discussions entre militants et salariés ou entre les salariés eux-mêmes peuvent expliquer l'émergence de telles dynamiques (*cf. infra*, C). D'un autre côté, une partie des dynamiques professionnelles observées en faveur de certains syndicats s'expliqueraient par la perception qu'ont les agents de l'orientation portée par ces syndicats. Ce dernier élément nous invite à explorer une approche plus individualiste et rationnelle du vote : la mobilisation et le choix électoral professionnel seraient liés aux priorités des salariés et à leurs préférences concernant certains enjeux.

B. Un vote sur enjeux limité

En sociologie électorale, les travaux critiques de l'intérêt explicatif des variables lourdes ont mis en avant un changement de paradigme : le vote de classe serait remplacé par un vote sur enjeux (Franklin, Mackie, Valen, 1992). Le vote des électeurs pour un candidat serait alors dépendant d'enjeux de politiques publiques (Sauger, 2009). Plus précisément, le vote serait la manifestation, sur un enjeu ou des enjeux précis, d'une adéquation entre les préférences ou les priorités de ces électeurs et de ce candidat (Grossman, Guinaudeau, 2017, p. 497). Ces préférences ou ces priorités des électeurs seraient liées à des « valeurs » ou construites à partir de calculs rationnels.

Cette hypothèse est d'autant plus attirante, dans le champ de la représentation professionnelle, que celui-ci n'est pas structuré par un clivage central. Certes, en France, la catégorie médiatique d'un clivage entre des syndicats identifiés comme « réformistes » et des syndicats identifiés comme « contestataires » s'est largement diffusée (Groux, Noblecourt, Simonpoli, 2018, pp. 78-79). Mais, l'homogénéité des deux « blocs » ici identifiée doit être fortement nuancée au niveau confédéral, tant les lignes de clivage peuvent différer d'un thème à l'autre (Béroud, 2015, pp. 327-328). De plus, au niveau de l'entreprise, les étiquettes

syndicales peuvent faire l'objet d'usages très différents de ceux envisagés et attendus au niveau confédéral.

Dans cette perspective, de nombreux acteurs syndicaux considèrent que le vote professionnel est lié à des enjeux précis. Un certain nombre de travaux, interrogeant des militants syndicaux et des représentants des salariés, ont ainsi souligné la centralité, du point de vue de ces enquêtés, de deux « enjeux » pour mobiliser les salariés en leur faveur : l'activité de négociation collective et la gestion des activités sociales et culturelles du CE (Bérout, Duchêne, 2018, p. 92 ; Franke, 2015, p. 91).

Nous montrons toutefois, dans un premier temps, que transposer l'hypothèse d'un vote sur enjeux dans le champ professionnel ne va pas de soi (B.1). Les conditions de possibilité du vote sur enjeux sont nombreuses : les enjeux doivent être saillants aux yeux des salariés et l'offre électorale doit être concurrentielle en la matière. Or, ces conditions ne sont que rarement réunies en entreprise. Dans ce cadre, le cas de Pôle Emploi est particulièrement pertinent, car l'émergence d'un vote sur enjeux y semble possible, du moins davantage que dans la plupart des entreprises.

Dans un second temps, il s'agit de tester empiriquement cette hypothèse dans le cas de Pôle Emploi, sans présager de la généralisation de nos conclusions à l'ensemble des scrutins professionnels (B.2). Plus précisément, nous avons étudié les motivations déclarées des comportements électoraux, nous avons testé l'existence d'une éventuelle « mobilité électorale » d'un scrutin à l'autre et nous avons mis en rapport le choix électoral des agents et les thématiques prioritaires à leurs yeux en matière d'action syndicale. À la lumière de nos résultats, il apparaît que, si le vote sur enjeux existe, il demeure relativement minoritaire et, dans certains cas, spécifique à certains profils ou contextes socioprofessionnels.

B.1. Les conditions d'émergence du vote sur enjeux

L'hypothèse d'un vote sur enjeux est régulièrement mise en avant s'agissant des scrutins professionnels, notamment par les militants syndicaux. Néanmoins, les représentants des salariés sont rarement en position de pouvoir, celui-ci ne s'exerçant qu'en situation d'autogestion ou, a minima, de décision conjointe (Conchon, 2013, p. 136). Leur capacité de décision est donc souvent très faible, ce qui limite le nombre d'enjeux de politiques publiques sur lesquels pourrait reposer le choix des électeurs.

De plus, le terme « d'enjeux » se doit d'être repensé. En effet, nos échanges lors de présentations de nos recherches ou nos entretiens font apparaître un discours syndical, plus ou moins construit, mais relativement partagé : les salariés voteraient moins en fonction des étiquettes syndicales que des enjeux propres à chaque scrutin, à savoir les conflits et les négociations collectives, passés ou en cours, ainsi que, plus souvent, les activités sociales et culturelles proposées par les syndicats pour le comité d'entreprise. Mais parmi ces « enjeux », *a priori* collectifs, certains sont parfois individualisés au point de devenir des biens privés, véritables rétributions potentielles du soutien électoral, à l'image des activités sociales et culturelles du CE qui peuvent être utilisées dans le but d'entretenir une clientèle électorale¹⁵⁶. Il convient donc de s'assurer que la question des activités sociales et culturelles est abordée sur un mode collectif : comment sont elles gérées, quelles sont les activités proposées et les critères pour y accéder...

Enfin, si cette hypothèse du vote sur enjeux a été avancée dans le champ professionnel, la littérature apparaît indécise sur la portée explicative d'une telle approche, tant les conditions de possibilité d'un vote sur enjeux ne seraient pas garanties en entreprise. Dans ce cadre, le cas de Pôle Emploi est doublement heuristique. D'un côté, un certain nombre de conditions de possibilité d'un tel vote sur enjeux sont *a priori* réunies, ce qui permet de tester empiriquement son existence. D'un autre côté, cet exemple permet de montrer à quel point l'émergence d'un vote sur enjeux est difficile, voire impossible, dans la plupart des scrutins en entreprise.

¹⁵⁶ Certains syndicalistes parlent ainsi d'un « vote d'épicerie », expression employée par plusieurs participants lors d'une présentation devant les instances de la Fédération des travailleurs de la métallurgie de la CGT

Pour qu'un tel vote existe, il est tout d'abord nécessaire que les enjeux sur lesquels se positionnent les électeurs soient peu nombreux, « saillants » à leurs yeux, qu'ils en aient connaissance, qu'ils en fassent l'expérience, de préférence directement, mais aussi que les candidats se saisissent de ces enjeux (Grossman, Guinaudeau, 2017, pp. 524-525 ; Sauger, 2009, p. 183).

Dans le cas des scrutins en entreprise, il semble que deux enjeux puissent être particulièrement saillants. Tout d'abord, les membres élus du comité d'entreprise disposent d'une grande autonomie dans la gestion d'activités sociales et culturelles (ASC) qui bénéficient directement aux salariés. C'est ce qu'explique une enquêtée, syndiquée à la CFDT : « les ASC c'est hyper important. Les agents, il faut leur parler vacances et pognons. Si vous leur parlez vacances et pognons, ils adhèrent. Vous leur racontez ce dont ils vont avoir droit, qu'ils vont pouvoir partir voir Mickey moins cher, ça oui c'est la clé d'entrée et la plupart des syndicats le savent de toute façon »¹⁵⁷. Toutefois, si l'autonomie des CE est importante s'agissant des activités culturelles (Bérout, Duchêne, 2018, p. 92), ce qui peut permettre aux salariés d'évaluer la gestion du CE par une équipe de représentants, la situation est plus complexe s'agissant de l'action sociale. En effet, Sophie Bérout observe une relative impuissance des CE en la matière, en raison des contraintes légales, d'un manque de moyens ou de difficultés d'accès aux salariés qui en ont le plus besoin (Bérout, 2009, p. 44).

L'activité de négociation des organisations syndicales peut constituer un second enjeu du vote, certains syndicats cherchant à mettre en avant les avancées obtenues et d'autres à valoriser leur refus de signer des accords qu'ils jugent défavorables pour les salariés. C'est, là encore, ce qu'illustre notre enquêtée en motivant son choix de voter pour la CFDT à son arrivée au sein de Pôle Emploi par la signature, par cette organisation, de divers accords sur l'obtention de primes et l'évolution des carrières (*cf. infra*).

Au sein de Pôle Emploi, ces deux enjeux sont rendus centraux grâce à la conjonction d'une appropriation partielle des règles du privé et d'un syndicalisme fort, issu du secteur public. D'un côté, l'apparition du CE, et des activités qui y sont associées, est liée à la création de la nouvelle structure Pôle Emploi en 2009. De même, l'activité de négociation collective est renforcée par le passage de la plupart des agents à un statut de droit privé régi par une convention collective. D'un autre côté, la présence importante de militants syndicaux

¹⁵⁷ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

et l'existence d'un droit syndical, davantage favorable aux syndicats que dans la plupart des entreprises privées, permettent d'informer les salariés sur ces enjeux¹⁵⁸.

Mais, pour être saillants, ces enjeux doivent être, dans une perspective perceptionniste, identifiés par les salariés. Or, si des enquêtes, portant sur un large panel de salariés, montrent que le CE est généralement identifié comme un pourvoyeur d'activités sociales et culturelles (Bérout, Duchêne, 2018, p. 91 ; Trémeau, 2017b, p. 277 ; Farvaque, Yonnet, 2008, p. 102), les salariés seraient significativement moins informés sur les négociations collectives en cours (ibid., p. 103). De plus, si les salariés se déclarent parfois informés sur le fonctionnement du CE, ils semblent rarement avoir en main les éléments nécessaires pour évaluer l'action d'une équipe de représentants en matière de gestion d'un CE ou de signature d'accords collectifs avec l'employeur.

Au sein de Pôle Emploi, les agents semblent être plutôt bien informés sur ces deux enjeux. On observe ainsi une part importante de répondants qui justifient leur choix électoral par les positionnements syndicaux sur les accords collectifs (70,6 % pour le dernier scrutin CE) ou par les activités socioculturelles proposées par les syndicats (57,5 % pour le dernier scrutin CE), la formulation de cette dernière modalité donnant une dimension collective à cette question des ASC. De même, la majorité de nos répondants consultent régulièrement les informations syndicales, y compris quand ils ne sont pas syndiqués. Ainsi, 62,1 % des répondants non syndiqués déclarent lire souvent les informations syndicales (en papier ou en ligne). Ce résultat est cependant à relativiser puisque notre enquête a justement été diffusée par l'intermédiaire d'une lettre d'information syndicale. L'une de nos enquêtées, non syndiquée, fait ainsi état d'un rapport distant aux informations syndicales : « la plupart du temps, j'ai trop d'infos donc c'est les premiers mails que j'efface »¹⁵⁹.

Pour terminer, afin que l'hypothèse d'un vote sur enjeux soit pertinente, non seulement les enjeux doivent être saillants aux yeux des électeurs, mais ces derniers doivent aussi percevoir la diversité de l'offre électorale. Cela suppose que les électeurs puissent choisir, pour chaque enjeu, entre « plusieurs options clairement définies » (Subileau, 1997, p. 253).

¹⁵⁸ cf. un autre exemple dans le secteur de la recherche (Béthoux, Dupuy, 2017)

¹⁵⁹ Entretien avec Alexia, conseillère emploi et non syndiquée, 18 juin 2019

Or, comme nous l'avons montré dans le second chapitre, l'offre électorale est souvent limitée en entreprise (cf. chapitre 2, A.1). De plus, les organisations syndicales, quand elles sont en concurrence, ont rarement les moyens ou la volonté de se distinguer par des projets concurrents. Ainsi, l'étiquette syndicale des élus d'un comité d'entreprise ne semble en rien présager de leur gestion des activités sociales et culturelles (Bérout, Duchêne, 2018, p. 99). Enfin, un certain nombre de travaux ont très tôt montré que, pour les scrutins politiques, il n'y avait que rarement une perception hiérarchisée et ordonnée de l'offre électorale (Stokes, 1963). On peut supposer que cette perception est d'autant plus faible en entreprise, tant l'espace des positions syndicales est variable selon l'entreprise étudiée. Ainsi, il est souvent difficile, lorsqu'on vote, de choisir en s'appuyant sur des programmes ou des projets distincts, renvoyant les scrutins professionnels à un statut de « petites élections », à l'image de ce qui est observé pour les scrutins municipaux dans de petites communes rurales (Vignon, 2016b, pp. 79-80).

Dans ce cadre, le cas de Pôle Emploi, comme sans doute celui d'autres grandes entreprises, apparaît singulier. En premier lieu, le paysage syndical est très diversifié avec sept organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (CFDT, FO, SNU, CGT, SNAP, CFTC et CFE-CGC) (SNAP – Syndicat national du personnel de Pôle Emploi). En second lieu, la concurrence syndicale est importante avec en moyenne 6,6 listes syndicales par scrutin. De même, les répondants à notre enquête déclarent consulter des informations émanant le plus souvent de plusieurs organisations syndicales. En troisième lieu, à l'image de ce qui est observé dans d'autres monographies d'entreprises (Mazières-Vaysse, 2013, p. 91), les syndicats de Pôle Emploi ont un rapport différencié à la négociation collective. En observant les signatures d'accords collectifs par les organisations syndicales, on constate en effet que FO, le SNU, la CGT et SUD Emploi (qui n'est pas représentatif au niveau national) ne signent que très rarement les accords collectifs qui leur sont soumis, contrairement à la CFDT, au SNAP, à la CFTC, à la CFE-CGC et à l'UNSA (qui n'est pas représentative au niveau national) (Cohen, Dressen, 2011, p. 317). Par ailleurs, au-delà de la question de la négociation collective, des désaccords entre syndicats sont clairement exposés s'agissant de la gestion collective des activités sociales et culturelles, comme l'explique une enquête : « il y a des désaccords entre les syndicats sur les prestations proposées et il y a un gros désaccord sur

le salaire qui est pris en compte pour le versement des aides du CE, en fonction du quotient familial »¹⁶⁰.

À la lumière de ces différents éléments, on peut affirmer que l'émergence d'un « vote sur enjeux » en entreprise semble difficile, tant les conditions individuelles et collectives de cette émergence n'apparaissent pas réunies. Toutefois, dans certaines configurations particulières, comme le montre l'exemple de Pôle Emploi, ces conditions sont, au moins en partie, réunies. Quelques enjeux, concrets, propres à l'entreprise, mais saillants aux yeux des salariés apparaissent. Il est dès lors possible d'y tester empiriquement l'existence d'un vote sur enjeux.

B.2. Un vote sur enjeux minoritaire et professionnellement situé

Nous avons mobilisé plusieurs indicateurs pour faire état d'un éventuel vote sur enjeux au sein de Pôle Emploi : les raisons déclarées du choix électoral, l'existence ou non d'une « mobilité électorale » entre les scrutins et les priorités en matière d'action syndicale affichées par les salariés au regard de leur vote. Les résultats présentés ci-dessous montrent ainsi que le vote sur enjeux, s'il existe, demeure minoritaire et, dans certains cas, professionnellement situé. Tout d'abord, les enjeux saillants du vote ne figurent pas parmi les raisons les plus citées du choix électoral professionnel. Ensuite, la mobilité électorale entre les scrutins CE et DP apparaît relativement faible et peut s'expliquer autrement que par un vote sur enjeux. Enfin, le vote en faveur d'un syndicat n'est que partiellement associé à des priorités spécifiques.

Si on observe les justifications déclarées du choix électoral (cf. tableau 5.6), on constate que la majorité des répondants justifient leur choix par des enjeux concrets. Certes 82,2 % citent comme raison de leur choix électoral les valeurs du syndicat pour lequel ils ont voté. Mais ils sont tout de même 57,5 % à citer les activités sociales et culturelles proposées par ce

¹⁶⁰ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

syndicat pour le CE et même 70,6 % à citer la position de ce syndicat sur l'accord « classification »¹⁶¹.

Tableau 5.6. Raisons déclarées du choix électoral au sein de Pôle Emploi (plusieurs réponses possibles) (en %)

raison déclarée	scrutin CE	scrutin DP
les valeurs défendues par ce syndicat me correspondent	82,2	82
ce syndicat défend et protège bien les agents	75,3	73,8
les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le comité d'entreprise (CE) me conviennent	57,5	modalité absente
je suis satisfait(e) de l'action des élus de ce syndicat	67,6	72,1
je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord « classification »	70,6	70
je connais des militants de ce syndicat et je leur fais confiance	75,1	75,4
la liste de ce syndicat était plus féminisée que les autres listes	23,7	24,6

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE (colonne 2) ou DP (colonne 3).

De la même manière, les « autres raisons » du choix électoral déclarées par les agents (réponse ouverte) font apparaître des éléments assimilables à un vote sur enjeux, même si celui-ci est plutôt minoritaire. La question des activités sociales et culturelles apparaît de nouveau. Ainsi, on peut prendre l'exemple de ces deux électeurs en désaccord : l'un dit avoir voté pour la CFDT car il s'oppose à la prise en compte du « quotient familial » dans le calcul des aides du comité d'entreprise aux agents (homme, conseiller emploi, 32 ans, a voté SNU pour les DP) ; l'autre, au contraire, dit avoir voté pour le SNU-FSU car elle est favorable à « des aides du CE en fonction des revenus » (femme, agent Pôle Appui Gestion, 60 ans, a également voté SNU pour les DP).

¹⁶¹ Accord collectif relatif à la modification de la classification des métiers au sein de Pôle Emploi auquel se sont opposés les syndicats FO, CGT et SNU-FSU, ceux-ci disposant d'une majorité absolue des suffrages permettant de « bloquer » l'accord

Nous nous sommes intéressés au profil des répondants qui justifient leur choix notamment par les positions syndicales sur l'accord « classification » ou par les propositions en matière d'activités sociales et culturelles. Une ACM, non reproduite ici car difficilement lisible graphiquement, montre que ces répondants ne sont pas plus éloignés de l'action syndicale que l'ensemble des enquêtés et qu'ils n'ont pas forcément tendance à privilégier un syndicat plutôt qu'un autre. On note par contre que ce sont les répondants recrutés le plus récemment au sein de Pôle Emploi qui citent le plus ces deux raisons du choix électoral comme le montrent les tableaux 5.7 et 5.8.

Tableau 5.7. Part d'électeurs justifiant leur choix électoral pour le CE par le fait que « les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le comité d'entreprise (CE) me conviennent » (colonne 2) et par le fait que « je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord "classification" » (colonne 3) selon leur ancienneté (en %)

ancienneté	activités sociales et culturelles	accord « classification »
moins de 10 ans	66,7	80,3
10 à 15 ans	62	71,2
16 à 20 ans	59,9	72,9
21 à 25 ans	49,6	66,7
plus de 25 ans	51,7	64,1
non renseignée	57,7	88,5
différences significatives (test du Chi-Deux)	oui, au seuil de 5 %	oui, au seuil de 5 %
ensemble	57,5	70,6

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE

Lecture : Parmi les répondants ayant voté aux dernières élections CE, 66,7 % de ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté ont motivé leur choix électoral à ce scrutin par les propositions syndicales en matière d'activités sociales et culturelles contre seulement 51,7 % des répondants ayant plus de 25 ans d'ancienneté, les différences étant significatives, selon le résultat du test du Chi-Deux, au seuil de 5 %.

Tableau 5.8. Part d'électeurs justifiant leur choix électoral pour le CE par le fait que « les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le comité d'entreprise (CE) me conviennent » (colonne 2) et par le fait que « je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord "classification" » (colonne 3) selon l'institution dont ils sont issu·e·s (en %)

est issu·e	activités sociales et culturelles	accord « classification »
de l'ANPE	58,2	69,9
du RAC	48,9	58,7
de l'AFPA	43,6	76,9
de Pôle Emploi (recruté·e depuis 2009)	65,6	83,8
différences significatives (test du Chi-Deux)	oui, au seuil de 5 %	oui, au seuil de 1 %
ensemble	57,5	70,6

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE

Ainsi, au sein de Pôle Emploi, ce sont les salariés n'ayant fait que l'expérience d'un contrat de droit privé au sein de l'institution Pôle Emploi qui sont les plus sensibles aux deux enjeux ici considérés. Non seulement l'accord « classification » concernait exclusivement les agents de droit privé, mais on peut poser l'hypothèse que les agents les plus récemment recrutés, étant passés par un mode de recrutement proche du privé (du fait de la suppression du concours) et n'ayant donc connu qu'un statut de droit privé au sein de Pôle Emploi, sont ceux qui se sont le plus appropriés les règles du privé, d'autant qu'ils ont souvent eu auparavant une carrière dans le secteur privé, comme en témoigne l'exemple de nos deux enquêtées¹⁶². Ainsi, Laure, diplômée d'un Bac+5 en droit avec une spécialisation en ressources humaines, est agent au sein de Pôle Emploi depuis 2012 et était auparavant DRH dans une PME : « Donc moi je travaille à Pôle Emploi depuis sept ans, je suis une ancienne DRH adjointe dans une société privée. J'ai fait partie d'un plan social. En pointant au chômage, comme tout un chacun, la conseillère Pôle Emploi m'a dit que mon profil les intéressait pour rejoindre leur agence. C'est comme cela que je suis rentrée chez eux. [...] En tant que DRH, j'avais des ficelles communes et c'est pour cela que mon profil les a

¹⁶² La situation des agents issus du RAC est très différente. S'ils n'ont, eux aussi, connu qu'un statut de droit privé, leur proximité avec le privé est toutefois moindre et ils sont parmi les moins sensibles à ces deux enjeux.

intéressés »¹⁶³. De la même manière, Alexia nous dit avoir enchaîné plusieurs CDD dans le secteur privé et avoir connu plusieurs licenciements avant d'arriver à Pôle Emploi en 2013, d'abord sur un contrat en CDD puis en CDI.

À la lumière des résultats présentés ci-dessus, on peut donc conclure que, à l'image de ce qui est observé pour les scrutins politiques (SPEL, 2016, p. 47), la sensibilité des salariés à certains enjeux, autrement dit le fait que ceux-ci soient associés à leur vote, apparaît bien dépendante de leurs propriétés sociales ou professionnelles.

On peut également mettre à l'épreuve l'hypothèse d'un vote sur enjeux en faisant état d'une éventuelle « mobilité électorale » entre les différents scrutins professionnels. En effet, la mobilité électorale, bien que délicate à définir et à mesurer, met en évidence l'influence de « variables politiques », et notamment des enjeux, sur les comportements des électeurs (Cautrès, Muxel, 2009, pp. 36-38). La mobilité est pour notre part définie comme le fait, pour un salarié, de voter différemment à deux scrutins professionnels ayant lieu au même moment, mais concernant des instances différentes. Ainsi, nous avons interrogé les agents sur leur participation et sur leur vote aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. L'hypothèse est ici que le comportement d'une petite partie des électeurs diffère entre les deux types d'élections et que ces différences s'expliquent, en partie, par les enjeux spécifiques liés à chaque instance.

Si les ordonnances du 22 septembre 2017 ont fusionné les différentes instances élues au sein d'un nouveau comité social et économique (CSE), celles-ci disposaient auparavant de compétences distinctes : le CE gérait les activités sociales et culturelles et était consulté sur la situation économique de l'entreprise alors que les DP assuraient l'expression et la défense individuelle des salariés. Les logiques du vote pourraient dès lors être différentes selon l'instance concernée par le scrutin avec schématiquement l'hypothèse d'électeurs qui départageraient, aux élections CE, des listes selon leur gestion prospective ou rétrospective des activités sociales et culturelles et l'hypothèse miroir de salariés qui éliraient, lors des élections DP, des syndicalistes qu'ils considèrent comme les mieux à même de les défendre. De ce point de vue, étant données la taille de Pôle Emploi et l'information relative des salariés, on peut supposer que les instances représentatives du personnel au sein de Pôle

¹⁶³ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

Emploi (DP, CE, commissions paritaires pour les agents de droit public...), qui n'avaient pas encore fusionné au moment de l'enquête, ont des fonctions différenciées et sont plus encore identifiées comme telles par les salariés.

Si on considère la participation déclarée aux deux scrutins, on note qu'elle est très proche : 85,7 % des répondants déclarent avoir participé à la dernière élection du CE et 85,3 % déclarent avoir participé à la dernière élection des DP. De plus, si on considère l'ensemble des répondants à l'enquête, seuls 2,3 % se sont abstenus à un scrutin, mais pas à l'autre.

S'agissant des votants, on constate là encore que la ventilation des voix entre les différents syndicats est très proche d'un scrutin à l'autre. À titre d'exemple, parmi les répondants ayant voté aux dernières élections CE, 56,3 % déclarent avoir voté pour le SNU alors que, parmi les répondants affirmant avoir voté aux dernières élections des DP, 57,3 % déclarent avoir voté pour le SNU. Seulement 7,8 % des répondants ayant déclaré avoir voté aux dernières élections CE ont eu un comportement différent aux dernières élections des DP.

Si on considère l'ensemble des répondants, quel que soit leur participation ou leur vote aux deux scrutins, seuls 9,2 % ont une pratique différente entre les deux scrutins. La mobilité électorale est donc plutôt faible au sein de Pôle Emploi. Certes, cette mobilité apparaît moindre chez les adhérents syndicaux et, étant donné les biais de notre échantillon, on peut donc considérer que le chiffre de 9,2 % est sans doute sous-estimé. Mais d'autres hypothèses peuvent expliquer cette mobilité électorale, comme la connaissance de candidats présents à un scrutin mais pas à l'autre. L'existence d'une mobilité électorale n'est pas, en soi, un indicateur d'un vote sur enjeux. Elle pourrait par exemple s'analyser comme la conséquence « d'effets candidats », les agents votant selon la personnalité des candidats (*cf. infra*, C.1). Dans notre cas, il est nécessaire que cette mobilité soit justifiée par des enjeux.

À ce titre, l'examen des « autres raisons » déclarées du choix électoral pour ces électeurs « mobiles » confirme que des « enjeux » particuliers peuvent influencer leur choix. Ainsi, une conseillère emploi de 53 ans explique son choix de voter pour la CFDT au CE car elle fait « plus confiance par rapport à la CFDT, sur certains sujets », alors qu'elle a voté pour le SNU pour le scrutin DP. Nous avons par ailleurs déjà cité l'exemple d'un conseiller emploi de 32 ans qui dit avoir voté pour la CFDT au CE en raison de sa position sur le calcul des aides du CE et avoir par contre voté pour le SNU aux élections DP. Toutefois, les électeurs « mobiles » se distinguent avant tout par une moindre propension à justifier leur choix

électoral, quelle que soit la modalité, hormis en ce qui concerne les activités sociales et culturelles (seul résultat du test du Chi-Deux non significatif).

Pour terminer, nous avons, dans une perspective plus directionnelle que positionnelle du vote sur enjeux (Grossman, Guinaudeau, 2017, p. 497), croisé les attentes des répondants à notre enquête et leur vote aux dernières élections CE. Nous avons ainsi posé, à l'ensemble des répondants, la question suivante : « pour vous, parmi ces thématiques, lesquelles devraient être les plus importantes dans l'action des syndicats (3 réponses maximum) ». Nous avons ventilé, dans le tableau 5.9, les réponses à cette question selon le syndicat pour lequel ont voté les enquêtés aux dernières élections au comité d'entreprise¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Les résultats sont très proches si on considère le vote aux élections des délégués du personnel.

Tableau 5.9. Les thématiques qui devraient être les plus importantes dans l'action des syndicats de Pôle Emploi selon le choix électoral (en %)

thématique	ensemble des répondants	CFDT	FO	SNU	CGT	SNAP	CFTC	CFE- CGC	SUD	ne sait plus	blanc ou nul	différences significatives (test du Chi-Deux)
la défense, quel que soit leur statut, des agents de Pôle Emploi	56,1	56,3	61,9	54,9	63,4	62,2	70,6	56,5	45	56,8	50	non
le maintien d'un service de qualité aux usagers	54,3	49,3	40,5	59,7	54,9	56,8	35,3	60,9	60	38,9	37,5	oui, au seuil de 1 %
la défense d'un service public de l'emploi	56,2	37,3	33,3	66,5	67,6	27	11,8	30,4	90	36,8	12,5	oui, au seuil de 0,1 %
l'amélioration des conditions de travail quotidiennes des agents	53,6	58,2	59,5	54,9	45,9	46,5	76,5	34,8	20	57,9	56,2	oui, au seuil de 5 %
l'amélioration de la rémunération des agents	33,5	40,3	57,1	28,1	36,6	21,6	47,1	47,8	30	38,9	43,8	oui, au seuil de 0,1 %
l'augmentation des effectifs au sein de Pôle Emploi	18,9	20,4	21,4	18,4	15,5	10,8	11,8	17,4	35	23,2	37,5	non
l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes	11,9	25,4	19	8,6	9,9	21,6	17,6	11,7	10	12,6	12,5	oui, au seuil de 1 %
le renforcement de la solidarité au sein de Pôle Emploi par l'intermédiaire des actions du CE	6,1	10,4	2,4	5,1	0	13,5	11,8	8,7	0	10,5	12,5	oui, au seuil de 5 %

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants ayant voté aux dernières élections CE.

N. B. Les résultats pour l'UNSA et les autres syndicats ne sont pas présentés en raison d'effectifs trop faibles.

Lecture : 56,1 % des répondants ayant voté aux dernières élections CE considèrent que la défense, quel que soit leur statut, des agents, est une des thématiques qui devrait être la plus importante dans l'action des syndicats. C'est le cas de 56,3 % des répondants qui déclarent avoir voté pour la CFDT. Selon les résultats du test du Chi-Deux, les différences pour cet item, quel que soit le syndicat, ne sont pas significatives.

On constate tout d'abord certaines spécificités syndicales. Les répondants ayant voté pour le SNU et pour SUD se distinguent par l'affirmation d'un attachement plus important que le reste des répondants à un service public de l'emploi et à un service de qualité aux usagers. On note toutefois qu'ils sont rejoints, sur le premier point, par les répondants ayant voté pour la CGT et, sur le second point, par les répondants ayant voté pour la CFE-CGC. Inversement, les répondants ayant voté pour la CFDT, pour la CFE-CGC, pour la CFTC ou pour le SNAP citent davantage des thématiques plus associées aux métiers (la rémunération, les effectifs) ou à la vie interne de Pôle Emploi (les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou, notamment pour les répondants ayant voté en faveur de la CFDT, l'égalité professionnelle). Si on réalise une ACM, non reproduite ici car là encore difficilement lisible graphiquement, avec, en variables actives, les thématiques citées par les électeurs et, en variables illustratives, leur vote et leurs caractéristiques socioprofessionnelles, les oppositions en termes de thématiques apparaissent relativement liées au vote, mais les variables socioprofessionnelles n'apparaissent pas ou très peu corrélées aux différents axes. Les divergences observées semblent donc relativement indépendantes du profil social et professionnel des agents.

Deux éléments doivent néanmoins nuancer ce propos. En premier lieu, deux propositions apparaissent très consensuelles, au sens où elles sont citées par plus de la moitié des agents, quel que soit leur vote : la défense des agents et l'amélioration des conditions de travail quotidiennes. En second lieu, certaines thématiques sont relativement délaissées par l'ensemble des agents, même si elles le sont plus ou moins selon leur vote : c'est le cas de l'égalité professionnelle, de l'augmentation des effectifs et surtout des activités sociales et culturelles. Si des divergences entre répondants apparaissent et se retrouvent sur le plan électoral, des convergences fortes existent également entre enquêtés, quel que soit leur vote.

Enfin, le lien de causalité entre les priorités affichées par un électeur et son vote déclaré est loin d'être évident (Grossman, Guinaudeau, 2017, pp. 520-521). Certes, on peut supposer que ces priorités ont guidé son choix électoral. Mais on peut à l'inverse considérer que le répondant met en adéquation ses priorités avec le syndicat pour lequel il a voté.

Alors que l'émergence d'un vote sur enjeux apparaît difficile, voire impossible, dans la plupart des scrutins professionnels, nos données confirment que le vote sur enjeux au sein de Pôle Emploi, s'il existe, est relativement minoritaire. Il peut de plus être socialement situé.

Dès lors, ces logiques du choix électoral s'imbriquent avec d'autres. Non seulement la question des caractéristiques sociales n'est pas évacuée, comme en témoigne la spécificité des profils qui associent le vote à certains enjeux, mais les contextes de vote favorisent aussi l'émergence de certaines opinions ou de certains enjeux. Ainsi, comme le souligne Karel Yon, si « l'appréciation des services offerts par le comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles » constitue une des logiques qui oriente « de façon déterminante les comportements électoraux », elle est étroitement liée avec « l'expression d'un lien de confiance personnalisé » (Yon, 2011, p. 71). En d'autres termes, comme nous l'avons souligné plus haut, des enjeux collectifs, comme la gestion des ASC, peuvent tout aussi bien être considérés comme des biens individuels distribués par le CE dans une démarche clientélaire (Béroud, Yon, 2011, p. 253). Il convient dès lors de s'intéresser aux interactions nouées, dans le travail, entre les salariés et leurs représentants et entre les salariés eux-mêmes.

C. Le poids des relations interpersonnelles au travail

Après avoir mis en évidence l'existence, plutôt minoritaire, d'un vote sur enjeux, cette troisième partie propose d'interroger une autre logique de la mobilisation et du choix électoral professionnel : le poids des relations interpersonnelles et des interconnaissances, autrement appelé « effets contextuels ». Cette logique est en apparence contradictoire avec les logiques en termes de vote sur enjeux ou de variables lourdes, tant la sociologie électorale a parfois eu tendance à les séparer. Mais, dans le champ de la représentation professionnelle comme pour les scrutins politiques, elles semblent fortement imbriquées.

En sociologie électorale, une perspective dite contextualiste a très tôt émergé (Siegfried, 1913). Cette perspective s'intéresse « aux contextes dans lesquels s'insèrent les électeurs » (Sainty, 2014, p. 2). Plusieurs éléments sont constitutifs des contextes de vote : les réseaux familiaux, amicaux, professionnels ou de voisinage. La notion « d'effet de voisinage » a ainsi été développée afin de désigner « les relations sociales nouées au niveau local, par le biais de contacts et de discussions variées, desquelles peut se dégager un climat politique dominant » (ibid, p. 6). L'inconvénient de cette notion est que « l'effet de voisinage » est fortement spatialisé, comme l'ont souligné certains auteurs qui privilégient la notion de « réseaux de communication » (Huckfeldt, Johnson, Sprague, 2005). Or, il est complexe de spatialiser les

contextes de vote des salariés alors qu'on assiste à une déconnexion croissante entre le lieu de vie et le lieu de travail, dont l'existence et l'unicité ne sont par ailleurs plus automatiques.

Dans ce cadre, nous proposons de prendre en considération deux niveaux d'analyse. Le premier renvoie aux effets « d'amitié locale », largement documentés en géographie électorale (Bussi, 1998) : la mobilisation et le choix électoral sont liés à la personnalité et à l'activité des représentants du personnel, véritables « petits leaders d'opinion locaux » pour reprendre l'expression de Patrick Lehingue (2011, p. 142). Autrement dit, la proximité avec les représentants du personnel favorise la mobilisation des salariés et le vote en faveur de ces représentants (C.1). Le second correspond aux relations nouées entre les salariés eux-mêmes. Celles-ci apparaissent centrales même si c'est moins le fait d'avoir des échanges et des moments en commun que d'y discuter de l'action syndicale et du vote qui favorise la mobilisation électorale (C.2).

C.1. Les représentants du personnel comme leaders d'opinion

Nous proposons dans un premier temps de nous intéresser aux interactions entre les salariés et leurs représentants et à l'impact de celles-ci sur le plan électoral. Bien que peu nombreux, les représentants du personnel et les sections syndicales, quand elles sont présentes, entretiennent la plupart du temps des relations récurrentes avec les salariés, plus ou moins formalisées. Or, ces interactions sont un facteur central de la mobilisation électorale des salariés et influencent leur choix électoral professionnel. Les militants syndicaux et les représentants du personnel agissent ainsi comme des leaders d'opinion locaux.

Les équipes syndicales ou de représentants du personnel sont aujourd'hui le plus souvent réduites à un petit noyau d'individus, voire à des individus isolés perpétuant une étiquette syndicale. Selon l'enquête REPONSE 2017, 11 % des salariés sont syndiqués et 6 % exercent des fonctions de représentants du personnel, sans que ces deux populations ne se recoupent totalement puisque seulement 56,2 % des représentants du personnel sont syndiqués.

Ces militants et ces représentants ne sont pourtant pas toujours isolés. Les équipes de représentants, syndiquées ou non, mènent un travail de terrain, d'information, de défense ou de mobilisation des salariés. Ainsi les représentants du personnel, syndiqués ou non, consacrent plus de temps à échanger avec leurs collègues qu'avec la direction (Bréda, 2016, p. 57). Quand ces équipes de représentants sont syndiquées, le syndicalisme de proximité constitue l'essentiel de l'activité, la négociation et l'animation de conflits collectifs étant minoritaires dans l'emploi du temps des représentants du personnel syndiqués (ibid., p. 58). Enfin, l'utilisation des ressources du CE permet souvent de maintenir des liens avec les salariés par des offres en matière d'activités sociales et culturelles généreuses, notamment pour des ménages aux faibles revenus (Bérout, Yon, 2011, p. 253).

Du point de vue des salariés, leurs opinions vis-à-vis des représentants du personnel et des syndicats demeurent plutôt positives. Certes, des enquêtes d'opinion, souvent menées sur des échantillons réduits et représentatifs de l'ensemble de la population française, font apparaître une faible « confiance » dans les syndicats et dans leur « efficacité » (Rouban, 2018b). Il faut toutefois apporter plusieurs nuances à ce constat. D'une part, la question de « l'efficacité » des syndicats apparaît peu pertinente, leur capacité décisionnelle en entreprise et au niveau interprofessionnel étant réduite. D'autre part, il convient de distinguer l'image qu'ont les salariés des syndicats, en tant qu'institution, et celle qu'ils ont des syndicalistes. Or, l'étude de l'enquête REPONSE, qui a le mérite de se baser sur un échantillon de répondants bien plus importants et représentatifs des seuls salariés du secteur privé, montre que les attitudes de ces derniers vis-à-vis des syndicats sont plus ambivalentes qu'il n'y paraît : une majorité d'entre eux doutent de l'influence des syndicats, et plus largement des représentants du personnel, dans les négociations collectives tout en considérant que les syndicats rendent des services aux salariés et jouent un rôle irremplaçable (Amossé, Jacod, 2008, pp. 183-184 ; Pernot, Pignoni, 2008, pp. 147-148 ; Signoretto *et al.*, 2019).

À ce titre, l'activité de défense individuelle ou de suivi de carrière représente une partie non négligeable du travail syndical et est fortement appréciée par les salariés, comme l'exprime notre enquêtée : « quand on leur fait des fiches pratiques sur comment poser leurs congés, ils adorent »¹⁶⁵. C'est d'ailleurs pour des problèmes individuels que nos deux enquêtées ont elles-mêmes fait la rencontre d'un syndicat. Laure indique ainsi que le syndicat auquel elle a finalement adhéré l'a aidée dans la rédaction de son contrat de travail. Alexia a,

¹⁶⁵ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

pour sa part, contacté un syndicat pour obtenir une permutation de poste entre deux agents pour changer de département : « quand j'ai fini mon CDD, je suis allé dans un autre département et j'ai eu affaire au syndicat pour pouvoir revenir dans la ville d'où j'étais originaire. Je ne suis pas syndiquée, j'ai eu affaire à eux pour ce suivi-là qui était un petit peu compliqué parce qu'on devait faire une permutation. [...] C'était par rapport à une personne avec qui je devais permuter qui était, elle, syndiquée. Du coup j'ai pris le même référent qu'elle, mais ce n'était pas un choix particulier de ma part »¹⁶⁶.

Plus largement, ce sont les discussions avec des militants ou les expériences personnelles du syndicalisme qui structurent fortement le rapport de chaque salarié au syndicalisme. Si le champ syndical est mal connu par les salariés, il peut parvenir « à s'incarner dans des personnes, en l'occurrence des collègues dont il est possible d'apprécier chaque jour les qualités humaines ou le dévouement » (Mathieu, 2012, p. 112), les représentants du personnel étant, hormis dans les grandes entreprises, identifiés par la plupart des salariés. Dès lors, « la sympathie pour un délégué syndical et la propension à le suivre s'appuient fréquemment sur des proximités de propriétés sociales ou de dispositions extérieures au champ syndical » (ibid., p. 112). Au sein de Pôle Emploi, une enquêtée affirme ainsi que les militants syndicaux constituent une ressource pour leurs collègues : « en étant syndiquée, les relations de travail changent. [...] Il y a des personnes qui viennent vous voir parce qu'elles savent que vous êtes syndiquée et pour que vous les aidiez, les conseilliez, etc., d'une manière plus appuyée qu'auparavant »¹⁶⁷.

Sur le plan électoral, on peut poser deux hypothèses. D'un côté, les militants et représentants sont des agents qui mobilisent électoralement les salariés, en particulier les plus indifférents. La proximité, spatiale et sociale, l'appartenance commune à un groupe, les relations d'interconnaissances entre des représentants et leurs collègues favorisent une sur-mobilisation, à l'image de ce qui est observé lors des scrutins municipaux dans de petites communes (Vignon, 2016b, p. 72). D'un autre côté, ces représentants ou militants mobilisent le plus souvent les salariés en leur faveur. Là encore, on retrouve un constat similaire à celui établi par Sébastien Vignon dans de petites communes rurales puisque l'importance des

¹⁶⁶ Entretien avec Alexia, conseillère emploi et non syndiquée

¹⁶⁷ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

étiquettes est fortement atténuée (Vignon, 2016a, p. 22). Mais, spécificité des scrutins en entreprise, le vote peut aussi constituer un soutien discret à des représentants syndicaux isolés face à l’employeur (Berthonneau, 2019, p. 8).

Nous avons testé ces deux hypothèses à partir des données de l’enquête Pôle Emploi. Celle-ci a l’avantage, contrairement à l’enquête REPONSE, de poser plus de questions sur les contacts, plus ou moins formels, avec les syndicats et leurs militants. Outre les questions sur les raisons de l’abstention et du choix électoral professionnel, l’enquête Pôle Emploi pose ainsi la question du rythme de lecture des informations syndicales et des rencontres avec des militants syndicaux au sein de Pôle Emploi.

Le tableau 5.10 présente les raisons déclarées par les abstentionnistes pour justifier leur non-vote. On y voit que la principale raison de l’abstention invoquée est la non-connaissance des candidats (48,3 % pour l’abstention au scrutin CE), très loin devant l’absence de conviction face à l’offre électorale (34,7 %) ou l’absence d’utilité du vote (11 %). De plus, l’examen des « autres raisons » de l’abstention révèle que la plupart des répondants invoquent des raisons matérielles (oubli, manque d’information, absence du lieu de travail...). Alors que la majorité des agents abstentionnistes ne manifestent pas de « défiance » à l’égard des syndicats ou de la représentation du personnel, une majorité d’entre eux déclarent que l’absence de proximité avec les candidats a pu contribuer à leur non-mobilisation électorale, un résultat conforme à ceux obtenus lors des scrutins prud’homaux ou parmi les enseignants (Blanchard *et al.*, 1996, p. 67 ; Haute, 2019a).

Tableau 5.10. Raisons déclarées de l’abstention au sein de Pôle Emploi (en %)

raison de s’abstenir	scrutin CE	scrutin DP
j’ai oublié de voter	23,7	24,2
je ne vois pas l’utilité de ce vote	11	11,3
aucun syndicat ne m’a convaincu	34,7	32,3
je ne connaissais pas les candidats	48,3	45,2

Source : enquête Pôle Emploi

Champ : répondants s’étant abstenus aux dernières élections CE (colonne 2) et aux dernières élections des DP (colonne 3)

Si on examine le lien entre la participation électorale et les contacts avec des syndicats ou des militants syndicaux, on constate que la relation est réelle. Ainsi 9,5 % des répondants qui déclarent souvent lire les informations syndicales affirment s'être abstenus aux dernières élections CE contre 12,9 % de ceux qui déclarent les lire parfois et 22,5 % de ceux qui déclarent ne jamais les lire ou les lire rarement. De même, 6,9 % des répondants qui déclarent rencontrer souvent des militants syndicaux affirment s'être abstenus aux dernières élections CE contre 13,1 % de ceux qui déclarent en rencontrer parfois et 18,5 % de ceux qui déclarent n'en rencontrer jamais ou en rencontrer rarement. Mais, si ceux qui rencontrent plus rarement des militants ou qui lisent plus rarement les informations syndicales s'abstiennent plus que leurs collègues (cf. tableaux 5.11 et 5.12), les rapports de chance ne sont pas significatifs. Parmi les variables indépendantes prises en compte, ces deux variables n'ont pas un rôle majeur. D'autres variables, comme l'adhésion syndicale ou les relations entre collègues, expliquent sans doute en partie la relation observée. De plus, la non-représentativité de l'échantillon (cf. chapitre 4, encadré 4.5) peut introduire un biais s'agissant de ces pratiques syndicales. Pour rappel, les variables indépendantes sont le métier, le statut public ou privé, le temps de travail (partiel ou non), l'ancienneté au sein de Pôle Emploi, le genre, le type de logement (propriétaire ou locataire), le fait ou non d'être syndiqué, le fait de discuter ou non de l'action des syndicats avec ses collègues, le fait que ses collègues votent ou non aux élections professionnelles, le fait de prendre ou non ses repas avec des collègues, le fait d'avoir des activités hors du travail avec des collègues (loisirs, dîners...), le fait ou non de rencontrer des militants syndicaux, le fait de lire ou non les informations syndicales et le fait d'être ou non confiant dans son avenir professionnel au sein de Pôle Emploi.

Tableau 5.11. Abstention selon la lecture des informations syndicales au sein de Pôle Emploi

lecture des informations syndicales	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
souvent	9,5	ref	9,6	Ref
parfois	12,9	ns	15,2	Ns
jamais ou rarement	22,5	ns	22,5	Ns
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

Tableau 5.12. Abstention selon la rencontre avec des militants syndicaux au sein de Pôle Emploi

rencontre avec des militants syndicaux	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
souvent	6,9	ref	7,5	ref
Parfois	13,1	ns	13,88	ns
jamais ou rarement	18,5	ns	18,5	ns
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

S'agissant du choix électoral professionnel, si on considère les raisons déclarées de celui-ci, on remarque que 75,1 % des répondants justifient leur choix par le fait qu'ils connaissent des militants de ce syndicat et qu'ils leur font confiance (cf. tableau 5.6). Si on examine les autres raisons du choix électoral, on constate que certains électeurs disent avoir voté pour un syndicat qui les a « défendus dans une demande », qui a « porté leur message à la direction » (femme, conseillère emploi, 63 ans, a voté SNAP au CE et CFE-CGC pour les DP) ou qui les a aidés alors qu'ils étaient « en difficulté avec la direction » (homme, personnel d'encadrement, 51 ans, a voté SNU-FSU aux deux scrutins). Certaines justifications sont toutefois moins individuelles : une électrice dit ainsi avoir voté pour la CGT aux élections CE pour afficher son « soutien par rapport aux attaques répétées que subit ce syndicat de la part des gouvernements et de la presse » (femme, agent Pôle Appui Gestion, 57 ans, a voté SNU pour les DP).

De même, nos deux enquêtées confirment que les contacts avec les militants syndicaux sont centraux. Pour Laure, syndiquée à la CFDT, il y a bien un vote lié aux interconnaissances entre électeurs et candidats : « quand on connaît quelqu'un qui est sur la liste, ça influe, ça c'est sûr. Il y a un vote amical qui se fait parce que vous savez, avec toutes les formations qui ont lieu, ça décroïssonne quand même pas mal et on rencontre souvent des gens. Et puis les syndicats se déplacent beaucoup dans les différentes agences. Donc il y a quand même une relation personnelle qui peut être créée. Retrouver quelqu'un qu'on connaît sur une liste ça peut inciter clairement à voter pour cette liste »¹⁶⁸. De son point de vue, les visites syndicales d'agences, mais aussi les formations favorisent cette relation de proximité. Même pour Alexia, qui n'est pas syndiquée et qui s'est abstenue lors du dernier scrutin, les visites

¹⁶⁸ Entretien avec Laure, conseillère entreprise et syndiquée CFDT

syndicales d'agences sont les rares occasions de discuter de l'action des syndicats au travail : « à chaque fois, je discute quand même avec eux. D'ailleurs c'est à ce moment-là qu'ils me mettent dans leurs listes de diffusion »¹⁶⁹.

Ces résultats, qui expliquent en partie la « mobilité électorale » mise en évidence plus haut en raison « d'effets candidats », éclairent également le lien observé plus haut entre une certaine implantation au sein d'un métier ou d'un établissement et l'audience d'une organisation en son sein (*cf. supra*, A.2). Les relations entre les salariés et leurs représentants font partie des éléments constitutifs des contextes de vote et peuvent influencer la mobilisation et surtout le choix électoral professionnel. Il en est de même des relations encore plus informelles, en particulier discursives, entre salariés.

C.2. Des interactions informelles entre salariés nécessaires, mais insuffisantes

Pour saisir ce qui se joue au travail, il convient de ne pas se limiter aux relations entre les salariés et leurs représentants, mais aussi de s'intéresser aux interactions entre salariés. Deux difficultés doivent toutefois être signalées. D'un côté, les représentants font partie intégrante du collectif de travail : mesurer les interactions entre l'ensemble des salariés c'est donc y dissoudre les relations entre les salariés et leurs représentants, un problème d'autant plus important quand, au sein d'un échantillon, les militants syndicaux sont surreprésentés. D'un autre côté, les interactions entre collègues sont encore plus informelles que les relations entre les salariés et leurs représentants. Elles sont dès lors plus difficiles à saisir, en particulier par l'intermédiaire d'un questionnaire.

En nous focalisant principalement sur la participation, du fait des données disponibles, et en nous intéressant aux liens noués dans le travail, on peut poser deux hypothèses complémentaires, reprenant ici une typologie empruntée à Ron Johnston et ses collègues (Audemard, 2017, pp. 275-276 ; Johnston *et al.*, 2005, p. 1444). La première est l'hypothèse d'une « interaction sociale locale » (« *local social interaction* ») : « je parle avec eux du vote et des syndicats, donc je vote ». En d'autres termes, le fait de tisser des liens au travail, et

¹⁶⁹ Entretien avec Alexia, conseillère emploi et non syndiquée

notamment la discussion entre salariés, contribuent à la participation électorale. La seconde hypothèse est une déclinaison légèrement différente, appelée « pression locale » (« *local pressure* ») : « ils votent, donc je vote ». La relation peut être inverse : « je vote, donc ils votent ». Dans les deux cas, il s'agit ici de montrer que le vote s'effectue « en groupe ».

Ces hypothèses apparaissent d'autant plus plausibles que, dans le champ professionnel, les différentes formes de sociabilités, regroupées sous le terme « d'ambiance » sur le lieu de travail, constituent le principal facteur de la syndicalisation (Pignoni, 2019, p. 4) et influencent le choix du syndicat auquel les salariés adhèrent (Duriez, Sawicki, 2003, pp. 38-41). Ainsi, des travaux monographiques montrent que des activités sportives (football, kart...), *a priori* éloignées de l'action syndicale, apparaissent comme des moments de rencontre avec les syndicats, voire d'entrée dans le syndicalisme¹⁷⁰. Ces sociabilités pourraient donc être des facteurs de mobilisation électorale.

Nous avons testé les deux hypothèses d'effets d'une « interaction sociale locale » et d'une « pression locale » sur la participation à l'aide de l'enquête réalisée auprès des agents de Pôle Emploi. Quatre variables ont été considérées : le fait de prendre ses repas entre collègues, le fait d'avoir des activités hors de Pôle Emploi avec des collègues, le fait de discuter de l'action des syndicats avec des collègues et le fait que ses collègues votent aux élections professionnelles. Les tableaux 5.13 à 5.16 présentent le taux d'abstention aux élections professionnelles selon les modalités de chacune des quatre variables. Les rapports de chance sont issus du même modèle que celui utilisé s'agissant de l'information syndicale et des rencontres avec des militants (*cf. supra*, C.1 ; *cf.* chapitre 4, encadré 4.5).

Dans un premier temps, on constate que ce ne sont pas les salariés qui déjeunent le plus entre collègues qui s'abstiennent le moins, c'est même le contraire (*cf.* tableau 5.13). Ainsi, 12,8 % des agents qui prennent quasiment quotidiennement leurs repas avec leurs collègues affirment s'être abstenus aux dernières élections CE contre 8,8 % de ceux qui ne les prennent jamais avec leurs collègues. Ce résultat est d'autant plus surprenant que la pratique des repas quasi quotidiens entre collègues est largement majoritaire (56,3 %) et que seulement 11,9 % des agents déclarent ne jamais manger avec leurs collègues.

¹⁷⁰ *cf.* quelques exemples (Braconnier, Dormagen, 2007, p. 311 ; Bérout *et al.*, 2008, p. 123 ; Rouxel, 2017, p. 11)

Tableau 5.13. Abstention au sein de Pôle Emploi selon la prise de repas entre collègues

prise de repas entre collègues	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
tous les jours ou presque	12,8	ref	14,2	ref
au moins une fois par semaine	10,3	ns	9,1	ns
rarement	8,2	ns	9,4	ns
jamais	8,8	ns	7,2	0,37*
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

Lecture : 14,2 % des répondants déclarant prendre leur repas avec leurs collègues tous les jours ou presque affirment s'être abstenus aux dernières élections DP contre 7,2 % des répondants ne prenant jamais leur repas avec leurs collègues. Les seconds ont, toutes choses égales par ailleurs et de manière significative (au seuil de 5 %), 0,37 fois plus de chances (autrement dit, 2,70 fois moins de chances) de déclarer s'être abstenus que les premiers.

Le constat est à peine plus probant si on s'intéresse aux activités hors de Pôle Emploi réalisées avec des collègues (loisirs, dîners...). Certes, ceux qui ont plusieurs fois eu dans l'année des activités hors du travail avec des collègues sont légèrement plus participationnistes que l'ensemble des répondants (cf. tableau 5.14). Ainsi, 10,8 % de ceux qui ont eu plusieurs fois dans l'année des activités avec leurs collègues hors du travail déclarent s'être abstenus aux dernières élections CE contre 11,6 % des répondants n'ayant jamais d'activité hors du travail avec des collègues. Mais cette pratique est moins répandue parmi les agents que la prise de repas au travail : 31,8 % des répondants déclarent ne jamais avoir de telles activités hors du travail. De plus, bien que légèrement significative pour le scrutin CE, la différence apparaît ténue et ne se retrouve pas pour le scrutin DP. En elles-mêmes, les sociabilités professionnelles, au travail ou hors du travail, ne semblent pas être un facteur suffisant de mobilisation électorale.

Tableau 5.14. Abstention au sein de Pôle Emploi selon le fait d'avoir des activités hors du travail avec des collègues

activités hors du travail entre collègues	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
plusieurs fois dans l'année	10,8	ref	12,3	ref
une seule fois dans l'année	11,4	1,72.	10,2	ns
Jamais	11,6	1,73.	12,2	ns
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

Si les sociabilités professionnelles n'influencent que très marginalement la participation électorale, le résultat est inverse si on considère des interactions directement liées au syndicalisme et à la représentation du personnel. C'est la « syndicalisation » des sociabilités, c'est-à-dire la requalification de celles-ci comme « syndicales », qui contribue à forger un lien entre ces sociabilités et la participation électorale.

D'un côté, il s'avère que les salariés qui discutent le moins de l'action des syndicats participent significativement moins que leurs collègues, une relation qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 5.15). 33,9 % des répondants qui déclarent ne jamais discuter de l'action des syndicats et 13,8 % des répondants qui déclarent en discuter rarement affirment s'être abstenus aux dernières élections CE contre 6 % des répondants qui déclarent discuter souvent de l'action des syndicats. La variable des discussions, qui intègre une dimension renvoyant « aux réseaux dans lesquels s'insèrent les individus », permet de « rendre compte indirectement des micro-pressions » auxquelles les enquêtés ont été confrontés (Tiberj, 2018, p. 835). Le résultat obtenu tend donc à confirmer la première hypothèse, à savoir l'existence d'un effet d'interactions sociales locales sur la participation électorale.

Tableau 5.15. Abstention au sein de Pôle Emploi selon les discussions entre collègues sur l'action des syndicats

discussion entre collègues sur l'action des syndicats	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
souvent	6	ns	7,3	ns
parfois	9,3	ref	9,6	ref
rarement	13,8	ns	15,2	ns
jamais	33,9	3,61**	30,6	2,78*
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

D'un autre côté, les répondants déclarent significativement plus avoir voté quand ils savent que la plupart ou tous leurs collègues ont voté, un constat qui, là encore, se vérifie toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 5.16). Ainsi, seuls 4,2 % des répondants qui déclarent que la plupart ou tous leurs collègues votent affirment s'être abstenus aux dernières élections CE contre 9,3 % des répondants qui déclarent qu'aucun ou que quelques-uns de leurs collègues seulement votent. Mais, surtout, ce taux d'abstention atteint 21,5 % pour les répondants qui ne savent pas si leurs collègues votent. Ce résultat n'est pas à négliger. En effet, alors que notre échantillon de répondants est majoritairement composé de syndiqués, il convient d'observer que 34,4 % des enquêtés de l'échantillon ne savent pas si leurs collègues votent. De même, les discussions entre collègues sur l'action des syndicats et le fait de savoir que ses collègues votent ou non sont deux variables fortement corrélées.

Le vote s'effectue en groupe : plus un salarié évolue dans un contexte participationniste, plus il participe, et inversement. C'est la confirmation de l'hypothèse d'une « pression locale » qui favorise la mobilisation électorale. À l'opposé, quand ce vote constitue un acte isolé, qui n'est pas partagé avec les collègues, la mobilisation est d'autant plus improbable. Alexia, conseillère emploi non syndiquée, en constitue un bon exemple. Certes, elle a déjà eu recours à un syndicat pour une permutation de poste (cf. *supra*, C.1) et a par ailleurs gagné un litige aux prud'hommes dans un précédent emploi. Mais, elle ne noue pas de relations hors de Pôle Emploi avec des collègues, « ça reste professionnel plus qu'amical », elle ne discute jamais avec ses collègues de l'action des syndicats et ne sait pas s'ils votent. De plus, si elle discute avec des militants lors de visites d'agence, elle n'a participé qu'à une réunion organisée par un syndicat. Bien qu'abonnée aux informations syndicales, elle les lit

très peu, hormis quand celles-ci sont diffusées par SMS. Elle estime ainsi être « passée à côté » des informations sur les élections et s’est dès lors abstenue¹⁷¹.

Tableau 5.16. Abstention au sein de Pôle Emploi selon le vote des collègues

participation électorale des collègues	s’est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s’est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
tous ou la plupart	4,2	ref	4,2	ref
aucun ou quelques-uns	9,3	2,01.	10,3	2,36*
ne sait pas	21,5	4,32***	22,7	5,02***
ensemble	11,2		11,8	

Source : enquête Pôle Emploi

Comme nous l’avons vu, les liens entre les salariés et leurs représentants favorisent la mobilisation électorale et surtout influencent le choix électoral professionnel, les représentants jouant le rôle de leaders d’opinion. Toutefois, pour dépasser l’étude des seuls effets de voisinage, il conviendrait sans doute d’intégrer encore davantage à cette analyse les dispositifs de mobilisation électorale mis en place par les syndicats et leurs militants, à l’image de ce que nous avons proposé dans le troisième chapitre relatif au scrutin TPE (cf. chapitre 3, C).

De plus, les interactions et sociabilités professionnelles quotidiennes constituent des vecteurs de la participation électorale, à condition toutefois que celles-ci concernent ou soient associées indirectement à la pratique électorale. Autrement dit, ce n’est pas le fait de discuter et d’échanger avec ses collègues qui joue, mais bien le fait de discuter et d’échanger sur des questions plus ou moins liées au vote, telles que l’action des syndicats.

L’existence de sociabilités professionnelles est donc nécessaire, mais insuffisante pour favoriser la participation des salariés. Or, ces sociabilités professionnelles sont, d’une part, de plus en plus affaiblies et, d’autre part, inégalement réparties dans le salariat. On observe une érosion des solidarités de proximité, conséquence de processus de restructuration permanente de l’organisation du travail ou d’une politique managériale dont l’objectif est de transformer ces sociabilités en instruments de mobilisation de la main-d’œuvre (Avril, Cartier, Serre, 2010, p. 114 ; Fortino, 2013, p. 68). Parallèlement, la faible intégration professionnelle,

¹⁷¹ Entretien avec Alexia, conseillère emploi et non syndiquée

l'instabilité de l'emploi, l'incertitude sur le temps et les horaires de travail sont autant de facteurs qui ne favorisent pas les échanges entre salariés (Avril, Cartier, Serre, 2010, p. 188).

Interroger l'existence d'effets contextuels permet donc d'éclairer encore davantage les conclusions du chapitre précédent à propos d'un « cens caché » de la « démocratie sociale ». Un des éléments de médiation permettant de comprendre l'abstention des salariés les moins intégrés professionnellement est qu'ils « sont privés du temps nécessaire au développement de liens durables avec leur entourage professionnel » (Braconnier, Dormagen, 2007, p. 323). De même, si les salariés les plus autonomes, les cadres et les plus diplômés ne sont pas les plus participationnistes au travail, c'est aussi parce que le « zèle au travail [...] ne favorise pas non plus la solidarité entre salariés » (ibid., p. 325). En parallèle, puisque, pour être propices à la mobilisation électorale, les sociabilités avec les collègues de travail doivent être « syndicalisées », il convient de s'intéresser au travail syndical et notamment aux dispositifs de mobilisation des salariés. Enfin, si les effets contextuels permettent de mobiliser des salariés dont les caractéristiques sociales et économiques ne prédisposent pas à la participation, à l'image du contournement du « cens caché » que permettait l'encadrement syndical et partisan de la classe ouvrière, le cas le plus fréquent, dans les scrutins professionnels, semble plutôt être celui de salariés prédisposés à participer, mais qui ne reçoivent pas suffisamment de *stimuli* électoraux pour être mobilisés. De ce point de vue, le cas d'Alexia, évoqué plus haut, constitue un bon exemple.

Le rôle des interactions quotidiennes nouées dans le travail pose, en miroir, la question de l'influence électorale des interactions qui se jouent hors du travail. En effet, si la sphère du travail est centrale, au sens où les salariés passent une grande partie de leur temps au travail, « la communauté professionnelle n'occupe pas la totalité du terrain » (Segrestin, 1980, p. 201) et une partie de l'identité au travail peut se constituer hors du travail.

D. Des influences du hors travail au « spillover » électoral

Nous avons montré dans la partie précédente le rôle prépondérant des interactions quotidiennes, nouées dans le travail, entre les salariés et leurs représentants ou entre les salariés eux-mêmes. Mais ce qui se joue dans le travail ne peut être pensé isolément. D'un côté, comme l'a montré Renaud Sainsaulieu, un certain nombre de salariés ont une identité au travail qui se construit paradoxalement à partir d'éléments extérieurs au travail. Si on reprend la typologie des identités au travail qu'il propose (Sainsaulieu, 1977), cette situation concerne principalement les salariés les plus jeunes, les moins qualifiés ou les immigrés, dont « la vie est ailleurs » (modèle du retrait), mais aussi les salariés ayant une forte mobilité sociale et professionnelle et qui changent dès lors régulièrement d'entreprise (modèle « affinitaire » ou du « parcours »). D'un autre côté, l'espace du travail et les autres espaces sociaux (loisirs, famille...) ne se recoupent que marginalement (Lehingue, 2016, p. 68). Dès lors, ne s'intéresser qu'au travail biaise notre regard sur les individus : « en dissociant les représentations et sociabilités professionnelles du reste du social, on risque un biais d'analyse parcellaire » soustrayant le travail « des influences ténues qu'exercent la famille, le quartier, les associations... » (Quijoux, 2015, p. 208).

L'analyse conjointe des sociabilités au travail et hors du travail, et la compréhension des articulations, des congruences ou des antagonismes entre elles, sont toutefois rendues difficiles. Les sociabilités professionnelles et extra-professionnelles tendent à être de plus en plus dissociées et les réseaux d'interactions hors du travail de plus en plus hétéroclites (Sainsaulieu, Surdez, Zufferey, 2016, p. 148-149). Or, les enquêtes qui portent sur le travail ou qui sont réalisées sur le lieu de travail interrogent rarement les salariés sur ce qui se joue hors du travail. C'est d'ailleurs du fait d'un manque de données que nous nous focalisons ici sur la mobilisation électorale, délaissant le choix électoral.

Malgré ces limites, un certain nombre de travaux, notamment en France, mais pas uniquement, se basant sur des matériaux tant quantitatifs que qualitatifs, ont mis en évidence l'influence, même ténue, de ce qui se joue hors du travail sur l'adhésion syndicale, sur le recours aux syndicats ou sur la mobilisation collective. Dans ce cadre, notre analyse met en évidence, dans un premier temps, une articulation entre l'engagement dans certains types d'associations et la mobilisation électorale professionnelle (D.1).

Parallèlement, un certain nombre de travaux ont repris et discuté l'hypothèse de Carole Pateman d'un « *spillover* » participatif, c'est-à-dire d'un lien direct entre la participation dans le travail et la participation politique hors du travail. Pour autant, ils ne se sont pas intéressés spécifiquement au vote professionnel. Notre analyse du lien entre votes politique et professionnel montre, dans un second temps, qu'une articulation existe, dans le cas français, entre ces deux pratiques, alors même que leurs déterminants sont en partie spécifiques (D.2).

D.1. L'influence ténue du « hors travail » sur la mobilisation électorale professionnelle

Un certain nombre de travaux ont mis en évidence des influences de ce qui se joue hors du travail sur l'adhésion syndicale, sur le recours aux syndicats ou sur la mobilisation et le choix électoral professionnel des salariés. Plusieurs types d'agents sont identifiés : la famille, les amis, mais aussi les associations extra-professionnelles.

En premier lieu, les réseaux familiaux peuvent inciter à l'adhésion syndicale et au choix d'un syndicat, mais ils peuvent aussi, plus largement, contribuer à une certaine attention au droit du travail ou au recours syndical lors d'un litige (Trémeau, 2017a, p. 178 ; Trémeau, 2017b). Cette influence se retrouve sur le plan électoral : aux scrutins prud'homaux, un certain nombre d'électeurs étaient ainsi informés non pas au travail, mais par des membres de leur famille, une situation plus fréquente parmi les salariés de très petites entreprises (Blanchard *et al.*, 1996, p. 76).

En second lieu, des relations, répétées ou plus fortuites, de voisinage, d'amitié ou encore nouées dans le cadre des loisirs, peuvent favoriser la politisation et la mobilisation électorale des individus aux scrutins politiques (Kotler-Berkowitz, 2005 ; Huckfeldt, Johnson, Sprague, 2005). Nous avons vu précédemment que des activités de sociabilité *a priori* éloignées de l'action syndicale (football, kart...) pouvaient favoriser l'adhésion syndicale. Ce constat semble se prolonger hors de l'entreprise, à la condition toutefois que, comme précédemment, l'action syndicale soit, même si c'est de manière fortuite ou épisodique, évoquée au cours de l'interaction. Partager des loisirs avec des salariés syndiqués n'est pas en soi un facteur de mobilisation électorale professionnelle (*cf. supra*, C.2). Il est nécessaire que des *stimuli* électoraux soient émis au cours de telles activités hors du travail.

Dans ce cadre, l'activité associative peut constituer un vecteur plus formel et davantage mesurable de l'adhésion syndicale (Guillaume, Pochic, 2009b, p. 544 ; Duriez, Sawicki, 2003, p. 32), voire de la mobilisation électorale. Certes l'adhésion associative est indissociable des relations d'amitié et des activités de loisir. Mais l'intérêt est ici que cette activité est plus aisée à saisir à partir d'enquêtes quantitatives. La question de la causalité n'est pour autant pas tranchée. Est-ce la participation associative qui, malgré un contexte peu propice au travail, favorise la participation électorale professionnelle, ou est-ce que ce sont les contacts syndicaux qui engendrent une forte participation électorale professionnelle et qui favorisent parallèlement la fréquentation d'associations ?

L'influence de ces différents agents (famille, amis, membres d'une même association...) ne signifie pas la disparition des déterminants sociaux, bien au contraire. Ainsi, non seulement l'engagement associatif est socialement situé (Bernardeau-Moreau, Hély, 2007), mais les activités de loisir, qui mobilisent le plus souvent des compétences spécifiques, sont moins répandues et moins diversifiées parmi les salariés les moins qualifiés (Avril, Cartier, Serre, 2010, p. 155 ; Amossé, Chardon, 2006, p. 216).

Un certain nombre d'éléments tendent à confirmer le rôle de ce qui se joue hors du travail sur les comportements électoraux professionnels des salariés. Ainsi, l'enquête réalisée auprès des salariés des TPE (cf. chapitre 3, encadré 3.4) aboutit à quelques résultats éclairants. D'une part, les discussions entre amis semblent favoriser la participation électorale des salariés, mais moins que les discussions entre collègues. 26 des 31 répondants (83,9 %) qui discutent de l'action des syndicats avec leurs amis ont voté au scrutin TPE contre seulement 10 des 18 répondants (55,6 %) qui ne discutent jamais de l'action des syndicats avec leurs amis. La différence n'est toutefois pas significative selon le résultat du test du Chi-Deux. En parallèle, 33 des 40 répondants (82,5 %) qui discutent de l'action des syndicats avec leurs collègues ont voté au scrutin TPE contre seulement 4 des 10 répondants (40 %) qui ne discutent jamais de l'action des syndicats avec leurs collègues. La différence est significative au seuil de 5 % selon le résultat du test du Chi-Deux. D'autre part, une analyse plus qualitative des matériaux montre que des interactions hors du travail peuvent influencer le choix électoral. Nous avons ainsi mentionné, dans le troisième chapitre (cf. chapitre 3, B.3), le cas d'Antoine. *A priori*, rien ne prédispose Antoine à participer au scrutin TPE et encore moins à voter pour Solidaires. Il explique son vote par des contacts amicaux qu'il entretient

avec des militants de Solidaires, en dehors de son travail et dans le cadre de ses loisirs, associés à une certaine insatisfaction dans le travail.

L'exploitation des données de la vague 2010 de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie) (cf. chapitre 4, encadré 4.2) permet également de mettre en évidence un lien statistique fort entre l'engagement dans certains types d'associations et la participation électorale professionnelle.

On observe tout d'abord que les membres d'une association déclarent plus souvent que les autres salariés être confrontés à un scrutin (13,4 % contre 16,6 %) et que les salariés membres d'une association s'abstiennent significativement moins que les autres salariés lorsqu'ils sont confrontés à un scrutin (33,4 % contre 43,8 %) (cf. tableau 5.17). Cette relation se vérifie toutes choses égales par ailleurs, comme en témoignent les rapports de chance présentés¹⁷².

Tableau 5.17. Participation électorale professionnelle selon l'adhésion associative

adhésion à une association	question du vote professionnel « sans objet » (en %)	rapport de chance	s'est abstenu alors qu'un scrutin a eu lieu (en %)	rapport de chance
Non	16,6	ref	43,8	ref
Oui	13,4	0,73*	33,4	0,65***
ensemble	15,7		40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et, pour les colonnes 4 et 5, déclarant avoir été confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Lecture : Parmi les salariés des entreprises, associations et artisans, travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et hors secteur agricole, 13,4 % des salariés membres d'une association déclarent que la question du vote professionnel est sans objet contre 16,6 % des salariés non adhérents. Les premiers ont, toutes choses égales par ailleurs et de manière significative (au seuil de 0,5 %), 0,73 fois plus de chances (autrement dit, 1,37 fois moins de chances) de déclarer que la question du vote professionnel est sans objet par rapport aux seconds.

De plus, les données de l'enquête SRCV montrent qu'une participation associative multiple est associée à une participation électorale professionnelle d'autant plus importante.

¹⁷² Les variables indépendantes sont présentées dans le chapitre précédent (cf. chapitre 4, encadré 4.3).

Si 36,8 % des adhérents à une seule association s’abstiennent lorsqu’un scrutin a lieu, contre 43,8 % des salariés non adhérents, ce n’est le cas que de 24,6 % des salariés adhérents de deux associations ou plus (cf. tableau 5.18).

Tableau 5.18. Abstention aux élections professionnelles selon l’appartenance associative (en %)

adhésion associative	salariés adhérents	s’est abstenu alors qu’un scrutin a eu lieu
aucune	69,4	43,8
une seule	22,2	36,8
deux ou plus	8,4	24,6
test du Chi-Deux		significatif au seuil de 0,1 %
ensemble	100	40,6

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant avoir été confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l’INSEE.

Lecture : Parmi les salariés des entreprises et des associations, hors secteur agricole, travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant avoir été confrontés à un scrutin, 8,4 % sont membres de deux associations ou plus. Seuls 24,6 % de ces multi-adhérents se sont abstenus contre 40,6 % de l’ensemble des salariés, les différences étant significatives au seuil de 0,1 % selon le résultat du test du Chi-Deux.

Pour terminer, l’enquête SRCV nous permet de mettre en lien la participation électorale professionnelle et le type d’association dans lequel sont engagés les salariés. Si l’adhésion associative et la participation électorale professionnelle sont liées, ce lien est particulièrement important si on considère certains types d’associations (cf. tableau 5.19). Ainsi, les adhérents des syndicats et groupements professionnels (10,9 %), d’associations environnementales (13,9 %), de partis politiques (16,9 %), d’associations de défense d’intérêts communs (22,4 %) et, plus étonnamment, d’associations de loisirs (22,5 %) sont particulièrement peu abstentionnistes, mais ils sont aussi peu nombreux. Les membres d’associations d’action sanitaire et sociale sont un peu plus abstentionnistes (30,5 %), mais aussi plus nombreux. Inversement, les salariés membres d’associations religieuses sont autant voire plus abstentionnistes que l’ensemble des salariés (46,2 % contre 40,6 %) et les adhérents d’une association sportive ou d’une association culturelle, bien plus nombreux, ne sont qu’un peu plus participationnistes que l’ensemble des salariés (respectivement 35,3 % et 36,7 % contre 40,6 %). Ainsi, c’est dans les associations les plus « politisées », au sens de Jacques Lagroye (*i.e.* dont l’activité est partiellement requalifiée comme politique), ou les plus en lien avec le

mouvement syndical, que l'articulation entre implication associative et mobilisation électorale est la plus importante.

Le sens de la causalité n'est pour autant pas évident. D'un côté, l'engagement associatif pourrait favoriser la participation électorale professionnelle, permettant par exemple de compenser un contexte professionnel peu favorable à la mobilisation. Cette relation serait d'autant plus importante quand l'implication associative est multiple et dépendrait du type d'association auquel les salariés sont adhérents. Mais, à l'image de certains auteurs qui, au niveau international, mettent en lien l'adhésion syndicale et la participation associative ou à des mobilisations collectives, on pourrait également considérer que c'est la participation au travail qui favorise la participation civique hors du travail (Kerrissey, Schofer, 2013, p. 905 ; Norris, 2002).

Tableau 5.19. Abstention aux élections professionnelles selon le type d'association auquel adhèrent les salariés (en %)

association	salariés adhérents	s'est abstenu alors qu'un scrutin a eu lieu	différence à la moyenne significative selon le test du Chi-Deux
d'action sanitaire et sociale, association humanitaire et caritative	3,8	30,5	oui, au seuil de 5 %
sportive	16,3	35,3	oui, au seuil de 1 %
culturelle	5,5	36,7	non significatif
de loisirs	3,9	22,5	oui, au seuil de 0,1 %
de défense de droits et d'intérêts communs	2,6	22,4	oui, au seuil de 0,1 %
de protection de l'environnement	1	13,9	oui, au seuil de 1 %
syndicale, groupement professionnel	2,1	10,9	oui, au seuil de 0,1 %
religieuse	0,7	46,2	non significatif
parti politique	0,6	16,9	oui, au seuil de 10 %
ensemble des adhérents à une association	30,6	33,4	oui, au seuil de 0,1 %
ensemble des salariés	100	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant avoir été confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Lecture : Parmi les salariés des entreprises et associations, travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, hors secteur agricole et déclarant avoir été confrontés à un scrutin, 16,3 % sont membres d'une association sportive. 35,3 % de ces membres d'une association sportive se sont abstenus contre 40,6 % de l'ensemble des salariés concernés, une différence significative au seuil de 1 % selon le test du Chi-Deux.

D.2. Participation électorale professionnelle, participation électorale politique : deux pratiques qui s'articulent

En 1970, dans son ouvrage *Participation and Democratic Theory*, Carole Pateman (1970) propose une hypothèse depuis fortement reprise et discutée. Elle affirme que la participation sur le lieu de travail, quelle que soit sa forme, est intrinsèquement liée à la participation politique hors du travail, à l'intérêt pour la politique et au sentiment de compétence politique. Certes la théorie participationniste de Pateman est généraliste : « *for a democratic polity to exist it is necessary for a participatory society to exist, i.e. a society*

where all political systems have been democratized and socialization through participation can take place in all areas » (ibid., p. 43). Mais, dans ce cadre, la sphère du travail est perçue comme particulièrement centrale par l'auteur : « *the most important area is industry; most individuals spend a great deal of their lifetime at work and the business of the workplace provides an education in the management of collective affairs that it is difficult to parallel elsewhere* » (ibid., p. 43). Plus précisément, l'auteure parle ainsi de « *political efficacy* » : la participation sur le lieu de travail renforcerait la confiance en eux-mêmes des salariés, leur sentiment de compétence politique et leur intérêt plus large pour les questions politiques, ce qui aboutirait à la formation de citoyens plus compétents et plus participants (Peterson, 1992, p. 516 ; Verba, Schlozman, Brady, 1995). Cette hypothèse, peu questionnée en France (Hayat, 2011, pp. 105-106 ; Bérout, 2013a, p. 24), a suscité une importante littérature au niveau international, et en particulier en Grande-Bretagne et aux États-Unis. D'un côté, de nombreux auteurs se sont focalisés sur la « *full participation* », c'est-à-dire la participation directe des salariés aux décisions concernant leur travail, en opposition à une « pseudo-participation », pour reprendre la distinction de Carole Pateman (1970, pp. 68-72). Leur intérêt s'est dès lors principalement porté sur les différentes formes de structures coopératives où les salariés sont, au moins en partie, propriétaires ou maîtres de leur outil de production (Carter, 2006, pp. 411-412). D'autre part, certains travaux, sans toujours reprendre la thèse de Carole Pateman, se sont concentrés sur l'impact de la syndicalisation sur la participation politique (D'Art, Turner, 2007 ; Bryson *et al.*, 2013 ; Kerrissey, Schofer, 2013).

Les résultats de ces différents travaux sont relativement convergents. Certes les premiers travaux, reposant sur des petits échantillons et limités à des cas nationaux, n'ont mis en évidence que quelques liens ténus et rarement significatifs entre les différentes formes de participation au travail et les différentes formes de participation politique (Lafferty, 1985 ; Greenberg, 1986 ; Greenberg, Grunberg, Daniel, 1996, p. 306)¹⁷³. Mais, d'autres travaux, initialement limités au cas américain (Sobel, 1993 ; Verba, Schlozman, Brady, 1995), ont eu recours à des méthodologies statistiques plus robustes puis à des données internationales, et notamment l'*European social survey* (ESS) (Lopes, Lagoa, Calapez, 2013 ; Budd, Lamare, Timming, 2017). Leurs résultats confirment non seulement que la participation au travail et la participation politique hors du travail sont liées, mais aussi que la causalité va du travail vers la politique. De même, les enquêtes relatives à la syndicalisation font clairement apparaître

¹⁷³ Per Adman note même une absence de relation dans le cas suédois (Adman, 2008, p. 130).

que celle-ci favorise la participation associative, manifestante et surtout électorale (Bryson *et al.*, 2014 ; Kerrissey, Schofer, 2013 ; Leighley, Nagler, 2007 ; Freeman, 2003 ; Norris, 2002 ; Asher *et al.*, 2001 ; Radcliff, 2001 ; Radcliff, Davis, 2000).

Dans le cadre de ces travaux, le vote professionnel n'a été que peu pris en compte, moins parce qu'il constituerait une spécificité française que parce qu'il correspondrait à une forme très indirecte de participation au travail, qui impliquerait donc une moindre confrontation à la participation et qui contribuerait dès lors moins au sentiment de compétence et à la participation politique des salariés (Carter, 2006, p. 421). Toutefois, Richard Sobel observe une forme de « hiérarchie » des pratiques participatives au travail et hors du travail (Sobel, 1993, p. 350). Dans ce cadre, une participation « formelle » au travail, comme le vote aux élections professionnelles, favoriserait une participation « formelle » hors du travail, comme le vote dans le champ politique (Sobel, 1993, p. 347).

Nous proposons de revenir sur cette dernière hypothèse en mettant en évidence une articulation entre le vote professionnel et le vote politique. D'une part, il s'agit de montrer que plus les salariés votent aux scrutins professionnels, plus ils votent aux scrutins politiques, sans que nous puissions préciser le sens de cette relation. D'autre part, il s'agit de montrer que le lien observé n'est pas le simple effet de variables lourdes communes aux deux pratiques. Pour ce faire, nous testons la spécificité des votes professionnels et politiques. En reprenant une démarche proposée par Jennifer Oser, Mark Hooghe et Sofie Marien pour établir la spécificité des pratiques participatives sur Internet par rapport aux pratiques hors ligne (Oser, Hooghe, Marien, 2013 ; Haute, 2019c), il s'agit de montrer que les déterminants de la participation aux élections professionnelles et de la participation aux élections politiques sont différents. Dans ce cadre, les données de l'enquête SRCV apparaissent précieuses. En effet, elles permettent de tester l'articulation entre la participation aux élections professionnelles et aux élections politiques, mais aussi d'établir, à l'aide de modèles de régression similaires, les déterminants de ces deux formes de participation.

Les données de l'enquête SRCV montrent bien une corrélation positive entre la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques. Pour rappel, la question sur le vote professionnel est ainsi formulée : « vote aux dernières élections professionnelles

pour élire vos représentants du personnel ». Les modalités sont les suivantes : « oui », « non » ou « sans objet (n'a pas de représentants du personnel, n'a pas connu d'élection dans l'établissement) ». La question sur le vote politique est présentée de la manière suivante : « vote aux élections régionales de mars 2010 ». Les modalités de réponse possibles sont « oui », « non » et « sans objet (n'a pas le droit de vote ou non-inscrit(e)) ».

Nous avons fait le choix de nous limiter aux salariés des entreprises, artisans et associations, travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et hors secteur agricole. La population est ainsi réduite, mais elle permet, s'agissant du vote professionnel, une comparaison avec les résultats de l'enquête REPONSE. Néanmoins, étant donné l'utilisation de la question sur le vote politique, nous avons exclu les individus de nationalité étrangère qui n'ont pas le droit de vote au scrutin politique considéré. On aboutit dès lors à un sous-échantillon de 3994 répondants¹⁷⁴. Parmi les répondants considérés, 56 % déclarent avoir voté au scrutin régional de 2010, 42,9 % déclarent s'être abstenus et 1,1 % déclarent ne pas être inscrits ou ne pas avoir le droit de vote. Notre échantillon est donc plus participationniste que l'ensemble des inscrits à ce scrutin puisque la participation aux élections régionales de 2010 n'a atteint que 46,33 % au premier tour et 51,21 % au second tour. Parallèlement, 50,7 % des répondants déclarent avoir voté aux dernières élections professionnelles, 33,7 % déclarent s'être abstenus et 15,7 % déclarent que la question est « sans objet ».

Les tableaux 5.20 et 5.21 présentent le croisement des deux variables. Les salariés déclarant avoir participé aux dernières élections professionnelles sont significativement plus nombreux (65,7 %) que les salariés déclarant s'y être abstenus (44,7 %) à déclarer avoir voté aux élections régionales de 2010 (cf. tableau 5.20). Parallèlement, 59,4 % des salariés déclarant avoir voté aux élections régionales de 2010 ont également déclaré avoir voté aux dernières élections professionnelles contre seulement 39,8 % des salariés qui déclarent s'être abstenus aux élections régionales (cf. tableau 5.21).

Toutefois, si les différences selon le test du Chi-Deux sont très significatives (au-dessous du seuil de 0,1 %), le V de Cramer est relativement faible (0,16)¹⁷⁵. Le V de Cramer

¹⁷⁴ Même si nous travaillons sur une sous-population, nous avons fait le choix d'utiliser les pondérations proposées par l'INSEE. Cette utilisation ne modifie significativement ni les résultats ni la composition de l'échantillon. La normalisation a été appliquée quand celle-ci est nécessaire.

¹⁷⁵ Le coefficient V de Cramer, qui varie entre 0 et 1, indique l'intensité d'une relation entre deux variables. En sciences sociales, un V de Cramer compris entre 0,1 et 0,2 signifie que la relation est « plutôt faible » (Bréchon, 2011, p. 185).

est légèrement plus élevé (0,20), si on restreint l'analyse aux répondants ayant effectivement été confrontés à un scrutin professionnel (n=3231).

Tableau 5.20. Participation aux élections régionales selon la participation aux élections professionnelles (en %)

participation aux élections professionnelles	a voté (en %)	s'est abstenu (en %)	non-inscrit·e ou n'ayant pas le droit de vote (en %)	total
a voté	65,7	33,7	0,6	100
s'est abstenu	44,7	54,9	0,4	100
question du vote professionnel « sans objet »	49,2	47	3,7	100
ensemble	56,1	42,9	1	100

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et de nationalité française ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 5.21. Participation aux élections professionnelles selon la participation aux élections régionales (en %)

participation aux élections régionales	a voté (en %)	s'est abstenu (en %)	question du vote professionnel « sans objet » (en %)	total
a voté	59,4	26,9	13,7	100
s'est abstenu	39,8	43,1	17,1	100
non-inscrit·e ou n'ayant pas le droit de vote	29,1	12,2	58,7	100
ensemble	50,7	33,7	15,6	100

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et de nationalité française ; données pondérées par l'INSEE.

Cependant, l'articulation statistique observée pourrait tout simplement impliquer un lien indirect entre ces deux pratiques électorales. Dans ce cas, celles-ci auraient des déterminants similaires. À l'opposé, si leurs déterminants sont différents, cela attesterait de la spécificité de la participation électorale professionnelle par rapport à la participation électorale politique et l'hypothèse d'un lien direct mais partiel serait d'autant plus plausible.

Pour préciser cette articulation statistique et comparer les déterminants de la participation aux élections professionnelles et aux élections politiques, nous avons réalisé deux modèles de régression avec, en variables dépendantes, le fait de déclarer avoir voté aux dernières élections professionnelles et le fait de déclarer avoir voté aux élections régionales de 2010. Les variables indépendantes sont le sexe, l'âge, le fait d'être en couple ou non, le niveau de diplôme, la position professionnelle déclarée, le fait d'être ou non en CDI, le fait d'être ou non à temps partiel, le nombre d'heures de travail par semaine, le niveau de salaire (en quartiles), le fait d'avoir ou non de bonnes relations avec ses collègues, le fait de travailler ou non à la chaîne, le fait de travailler ou non sous pression, le fait de penser ou non être licencié ou terminer son contrat ces douze prochains mois, le fait d'être ou non membre d'un syndicat, le fait d'être ou non membre d'une association, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Pour le modèle relatif à la participation au scrutin régional, le fait d'avoir voté aux dernières élections professionnelles a été ajouté en variable indépendante. Inversement, pour le modèle relatif à la participation aux élections professionnelles, le fait d'avoir voté au scrutin régional de 2010 a été ajouté en variable indépendante. Il s'agit ici de montrer que, à situation sociale et professionnelle égale, les deux pratiques étudiées s'auto-entretiennent. Les effectifs, PseudoR2 et rapports de chance des modèles sont présentés en annexe (cf. annexe 5.2).

À la lumière de ces deux modèles, l'hypothèse de Carole Pateman semble, dans le cas français et pour les votes professionnels et politiques, partiellement validée. Les participations électorales dans le travail et hors du travail sont statistiquement liées. En effet, toutes choses égales par ailleurs (*i.e.* si l'on considère égales toutes les variables indépendantes des modèles de régression), un salarié s'étant abstenu aux dernières élections professionnelles a environ deux fois plus de chances, par rapport à un salarié qui y a voté, de s'être également abstenu au scrutin régional de 2010. Inversement, un salarié déclarant s'être abstenu aux élections régionales de 2010 a deux fois plus de chances, par rapport à un salarié qui y a voté, de s'être également abstenu aux dernières élections professionnelles. Dans les deux cas, les rapports de chance sont quasi identiques (1,99) et significatifs au seuil de 0,1 %. Ce résultat ne présage toutefois pas du sens de ce « *spillover* » électoral.

Au-delà de cette articulation, les déterminants des deux pratiques semblent bien distincts, témoignant de leur spécificité l'une par rapport à l'autre. S'agissant de la

participation aux élections professionnelles, on retrouve les résultats présentés dans le chapitre précédent. D'un côté, le contexte socio-productif, et notamment la taille des établissements, influence la participation effective des salariés : plus un établissement est petit, plus la participation électorale professionnelle des salariés est faible. D'un autre côté, le degré de précarité et l'âge des salariés jouent un rôle fondamental : plus les salariés sont jeunes et précaires (CDD, temps partiel, faible rémunération, mauvaises relations avec leurs collègues, absence de perspective de promotion), plus ils s'abstiennent aux élections professionnelles (cf. chapitre 4, B). Des proximités avec la participation aux scrutins politiques apparaissent. Ainsi plus les salariés sont jeunes, plus ils s'abstiennent aux scrutins professionnels et politiques, confirmant l'existence d'un « moratoire électoral » qui s'étend au vote professionnel (cf. chapitre 4, B.3). De même, l'adhésion associative est statistiquement liée tant à la participation aux élections professionnelles qu'aux scrutins politiques (cf. *supra*, D.1).

Néanmoins, l'influence des variables liées au travail, individuelles ou collectives, sur la participation aux élections régionales semble soit inexistante, soit à l'opposé de celle observée dans le champ professionnel. Ainsi, la participation aux élections régionales de 2010 n'est ni dépendante des contextes socio-productifs (taille de l'établissement, secteur d'activité), ni du degré de précarité (type de contrat de travail, temps de travail...). De plus, on note que l'influence de certaines variables (les relations avec les collègues, l'autonomie dans le travail et la position professionnelle) s'inverse selon la pratique étudiée. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, et notamment à participation électorale professionnelle égale, les cadres (28,9 %) et les techniciens (39 %) ont significativement moins de chances de déclarer s'être abstenus aux élections régionales de 2010 que l'ensemble des salariés (43,4 %). À l'inverse, ils ont, à participation électorale politique égale, plus de chances de s'être abstenus aux dernières élections professionnelles que le reste des salariés (cf. tableau 5.22). De la même manière, les salariés ayant de bonnes relations avec leurs collègues de travail (37,1 %) déclarent être significativement moins abstentionnistes aux scrutins professionnels que le reste des salariés (46,9 %), mais ils déclarent être, dans le même temps, significativement plus abstentionnistes aux scrutins politiques (45,1 % contre 39,9 %) (cf. tableau 5.23). Enfin, les salariés travaillant à la chaîne (46 %) déclarent significativement plus que l'ensemble des salariés (43,4 %) s'être abstenus au scrutin régional de 2010, une relation qui confirme, dans le cas français, un lien entre l'autonomie dans le travail et la participation électorale politique (Coutrot, 2018,

pp. 235-238). Mais, là encore, le rapport de chance est inverse, toutes choses égales par ailleurs, s'agissant de la participation aux scrutins professionnels en entreprise (cf. tableau 4.24).

Si certains déterminants de la participation électorale professionnelle et de la participation électorale politique sont communs, d'autres sont très différents, preuve que ces deux pratiques, si elles s'auto-entretiennent, sont spécifiques. Dès lors, non seulement la question du lien de causalité entre ces deux pratiques demeure, mais les divergences observées ici semblent indiquer que le « *spillover* » électoral que nous avons mis en évidence ne concerne pas uniformément tous les salariés.

Tableau 5.22. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon la position professionnelle déclarée (SRCV, 2010)

position professionnelle	s'est abstenu aux élections professionnelles (en %)	rapport de chance	s'est abstenu aux élections régionales (en %)	rapport de chance
ouvriers non qualifiés	50,3	1,70*	57,8	ns
ouvriers qualifiés	35,2	ref	50,8	ref
employés	45,3	1,59*	48,1	ns
techniciens, agents de maîtrise	34,6	1,43.	39	0,70*
ingénieurs, cadres	38,3	1,77*	28,9	0,52**
ensemble des salariés déclarant être confrontés au scrutin concerné	39,9		43,4	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, de nationalité française, n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 2 et 3, que la question du vote au dernier scrutin professionnel était sans objet et n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 4 et 5, que la question du vote aux élections régionales de mars 2010 était « sans objet » ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 5.23. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon les relations avec les collègues de travail (SRCV, 2010)

a de bonnes relations avec ses collègues de travail	s'est abstenu aux élections professionnelles (en %)	rapport de chance	s'est abstenu aux élections régionales (en %)	rapport de chance
Non	46,9	ref	39,9	ref
Oui	37,1	0,47**	45,1	1,44.
ensemble des salariés déclarant être confrontés au scrutin concerné	39,9		43,4	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, de nationalité française, n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 2 et 3, que la question du vote au dernier scrutin professionnel était sans objet et n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 4 et 5, que la question du vote aux élections régionales de mars 2010 était « sans objet » ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 5.24. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon le fait d'assurer ou non un travail répétitif, « à la chaîne » (SRCV, 2010)

effectue un travail répétitif	s'est abstenu aux élections professionnelles (en %)	rapport de chance	s'est abstenu aux élections régionales (en %)	rapport de chance
Non	38,7	ref	40,6	ref
Oui	41,2	0,75*	46	1,28*
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	39,9		43,4	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, de nationalité française, n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 2 et 3, que la question du vote au dernier scrutin professionnel était sans objet et n'ayant pas déclaré, pour les colonnes 4 et 5, que la question du vote aux élections régionales de mars 2010 était « sans objet » ; données pondérées par l'INSEE.

Les résultats présentés dans ce chapitre et dans le chapitre précédent mettent au jour, au niveau individuel, plusieurs logiques complémentaires de la mobilisation et du choix électoral aux scrutins en entreprise. Les comportements électoraux des salariés sont fortement dépendants de « variables lourdes » liées au travail. D'une part, les salariés les moins intégrés professionnellement, mais aussi les plus jeunes et les moins diplômés s'abstiennent significativement plus aux scrutins en entreprise. D'autre part, le choix électoral professionnel

est corrélé aux implantations géographiques et surtout professionnelles des organisations syndicales. Pour autant, l'approche en termes de variables lourdes ne suffit pas, à elle seule, à expliquer les comportements électoraux des salariés. Ainsi, un vote sur enjeux existe, même si il ne peut émerger que dans certaines configurations particulières et même si la notion « d'enjeux » doit être adaptée au champ professionnel. De plus, ce vote sur enjeux, quand il existe, demeure relativement minoritaire. Dans le même temps, la mobilisation et le choix électoral professionnel semblent dépendre des contextes dans lesquels s'inscrivent les salariés, et en particulier des interactions nouées dans le travail entre les salariés et leurs représentants et entre les salariés eux-mêmes. Enfin, au-delà du travail, ce qui se joue dans d'autres sphères sociales peut influencer le rapport au vote professionnel des salariés. Cela est d'autant plus probable que la participation électorale dans le champ professionnel, bien que spécifique, s'articule avec la participation électorale dans le champ politique.

Ces différentes logiques de la mobilisation et du choix électoral, loin d'être contradictoires, sont imbriquées. Ainsi, les « variables lourdes » ne sont jamais absentes, c'est leur mode d'intervention qui varie. Par exemple, les implantations syndicales sont professionnellement et socialement situées. De même, certains enjeux du vote sont plus ou moins pertinents et saillants selon les propriétés sociales des salariés. Enfin, les interactions, réseaux relationnels et micro-pressions, dans et hors du travail, dépendent des caractéristiques sociales et professionnelles des salariés. Mais, en retour, les contextes sont aussi des éléments qui permettent l'activation de certaines prédispositions liées à certaines propriétés sociales. En d'autres termes, à l'image de ce qui est observé dans le champ politique (SPEL, 2016, p. 196), les propriétés sociales restent prédictives des comportements électoraux des salariés, mais les effets contextuels et le vote sur enjeux permettent de répondre à la question du degré d'activation de ces prédispositions. L'imbrication de ces logiques est particulièrement importante pour saisir la pluralité des rapports au vote et des investissements de celui-ci par les salariés. Toutefois, l'investigation de cette pluralité nécessite sans doute de mener des enquêtes plus poussées et de changer d'instrument d'analyse étant données les limites des seuls matériaux quantitatifs.

Revenir sur ces différentes logiques explicatives des comportements électoraux et mettre l'accent sur leurs imbrications permet d'aboutir à deux conclusions fortes de ce travail. D'un côté, l'interprétation des votes dans le champ professionnel est certes complexe, du fait de la pluralité des logiques explicatives ou du manque de données, mais elle n'est pour autant

pas impossible à établir. Rendre compte des interprétations possibles des votes professionnels, c'est alors participer à enrichir la connaissance empirique des relations professionnelles en entreprise et au-delà. D'un autre côté, le vote dans le champ professionnel, si singulier soit-il, s'articule avec le vote dans le champ politique et répond, certes en partie seulement, à des logiques sociales similaires. Son étude est dès lors précieuse et utile, tant sur le plan méthodologique que sur le plan empirique, pour l'ensemble de la sociologie électorale.

Conclusion. Sociologie électorale, sociologie des relations professionnelles : éléments d'un aller et retour

Selon Dominique Andolfatto, il serait « difficile, voire impossible », d'établir une interprétation de la participation et de l'orientation des votes professionnels (Andolfatto, 2018a, p. 25 ; *ibid.*, p. 39). Au terme de ce travail, nous pouvons affirmer avoir relevé ce défi, car ce fut bien un défi. Face au manque de données relatives au vote dans le champ professionnel, nous avons analysé, croisé, voire collecté, des matériaux, principalement quantitatifs, au niveau agrégé et au niveau individuel (1). Leur étude révèle que les grands modèles explicatifs du vote, proposés par l'analyse sociologique des scrutins dans le champ politique, sont aussi pertinents dans le champ professionnel, à la condition toutefois d'un certain travail d'adaptation (2).

Toutefois, au terme de cet exposé des ressorts collectifs et individuels du vote dans le champ professionnel, cette pratique participative peut apparaître finalement assez « normale », voire secondaire. Les salariés n'ont, par leur vote, que peu d'influence. Seuls les plus stables d'entre eux participent, quand ils sont mobilisés par les candidats. Surtout, ils n'ont pas grand-chose à nous dire quand on les interroge sur ces votes. Pourtant, les salariés votent aux scrutins professionnels et parfois dans des proportions importantes : voter aux élections professionnelles est donc un fait social. De plus, le vote professionnel, qui connaît un poids juridique et symbolique croissant, est érigé par certains comme le pilier central de la « démocratie sociale » qui caractériserait le « nouveau » système français de relations professionnelles. Parallèlement, le vote professionnel n'est pas seulement (et même pas prioritairement) semblable au vote dans le champ politique, il y est lié, comme l'illustre le « *spillover* » électoral mis en évidence dans notre dernier chapitre.

Mettre au jour les logiques qui sous-tendent les comportements électoraux professionnels n'est donc pas sans intérêt et contribue, au contraire, tant à la sociologie des relations professionnelles qu'à la sociologie électorale. D'un côté, l'analyse des déterminants du vote professionnel permet d'améliorer la connaissance empirique des relations professionnelles et d'éclairer le débat sur le concret et les évolutions de la « démocratie sociale » (3). D'un autre côté, notre travail alimente plusieurs débats récents en sociologie électorale, relatifs à l'utilisation de données à plusieurs échelles, aux différents modèles

explicatifs du vote, mais aussi au lien entre la participation politique au travail et hors du travail (4). Pour autant, malgré ces apports et conclusions provisoires, de nombreuses questions restent ouvertes, offrant des pistes pour un agenda de recherches futures (5). D'une part, l'étude des ressorts du vote professionnel pourrait être enrichie grâce à de nouveaux matériaux, en mettant l'accent sur la pluralité des rapports au vote des salariés ou encore sur l'évolution des conditions matérielles du vote avec la généralisation du vote en ligne. D'autre part, la question de l'articulation entre la participation au travail et hors du travail pourrait être élargie à d'autres pratiques que le vote.

1. Faire de nécessité vertu : le croisement des données et des échelles

Le principal obstacle identifié par Dominique Andolfatto pour analyser les votes dans le champ professionnel est le manque de données robustes (*ibid.*, p. 39). Pour compenser ce manque, nous avons mobilisé et croisé de nombreux matériaux, souvent imparfaits et fragiles si on les considère isolément (cf. introduction, tableau 1).

Commencée en 2014, un an après la publication de la première mesure de la représentativité syndicale dans le secteur privé en France, cette thèse repose tout d'abord sur l'exploitation des données électorales agrégées issues des mesures publiées en 2013 et en 2017. Leur étude, en soi originale, permet non seulement de décrire leurs limites, mais aussi, toutes précautions prises, d'obtenir des données de cadrage précieuses (car jamais établies) en matière d'implantation et d'audience syndicales en entreprise ou de répartition territorialisée et sectorielle des votes au scrutin TPE.

Les données de cadrage ainsi produites ont pu ensuite être mises en relation avec les résultats d'une analyse des comportements électoraux des salariés au niveau individuel. Dans ce cadre, nous avons exploité les enquêtes les plus récentes qui posent aux salariés la question de la participation électorale professionnelle et dont les données sont accessibles (SRCV et REPONSE). Mais ces enquêtes n'en sont pas moins limitées. D'un côté, les salariés des TPE et les fractions les plus instables du salariat sont exclus du champ de l'enquête REPONSE¹⁷⁶. D'un autre côté, ces enquêtes ne nous renseignent pas sur l'orientation du vote professionnel. Pour compenser ces deux limites, nous avons réalisé deux enquêtes par questionnaire : l'une

¹⁷⁶ La dernière édition du module de l'enquête SRCV relatif à la participation remonte à 2010, avant la mise en place du scrutin TPE.

auprès de salariés des TPE, l'autre auprès d'agents de Pôle Emploi. Quoique biaisées, insuffisantes et imparfaites, ces enquêtes nous ont permis de mettre au jour d'autres logiques de la participation et du choix électoral professionnel que celles révélées grâce aux données agrégées ou aux grandes enquêtes.

Face aux limites de chaque source de données, nous avons décidé de faire de nécessité vertu. Loin d'être analysées isolément, les données, collectées à différents niveaux et pour divers scrutins, ont été croisées entre elles ainsi qu'avec quelques matériaux qualitatifs (des documents syndicaux ainsi que des entretiens). Ces croisements ne sont pas seulement contraints. Ils permettent de mieux saisir les logiques du vote dans le champ professionnel et de mieux préciser leurs imbrications.

2. Les logiques des comportements électoraux professionnels

Nous nous sommes concentré, dès l'introduction, sur trois grands modèles explicatifs des comportements électoraux : les approches du vote en termes de variables lourdes, de vote sur enjeux et d'effets contextuels. À la lumière de nos analyses des différentes sources de données, on peut affirmer que, dans le champ de la représentation professionnelle, la capacité explicative de ces modèles est réelle et que ceux-ci s'imbriquent fortement. Il est toutefois apparu nécessaire, face aux spécificités du vote professionnel, d'adapter ces différents modèles.

À l'image de ce qui est observé dans le champ politique, la participation et, dans une moindre mesure, le choix électoral professionnel apparaissent dépendants de « variables lourdes », au sens où une poignée de variables participent à la structuration de l'espace des comportements électoraux. Cependant, dans le champ professionnel plus que dans le champ politique, ces variables lourdes sont principalement liées à la sphère du travail.

Plus précisément, l'analyse au niveau agrégé des résultats électoraux des scrutins en entreprise et des scrutins TPE montre que ceux-ci sont fortement dépendants des implantations syndicales pour les scrutins en entreprise et des dispositifs de mobilisation électorale pour les scrutins TPE, nous rappelant par là les conclusions de nombreux travaux de géographie électorale. Cependant, contrairement à ce qui est observé dans le champ

politique, l'impact du système électoral est limité. Surtout, les résultats des scrutins en entreprise sont structurés par les caractéristiques des entreprises, des établissements et des collègues électoraux dans lesquels ils se déroulent. Trois « variables structurelles », comme nous les nommons, sont ainsi mises en avant : la taille des établissements, le secteur d'activité et la composition socioprofessionnelle du corps électoral. Enfin, l'influence des conditions de travail et d'emploi des salariés semble non négligeable, notamment sur la participation électorale.

Parallèlement, dans la continuité de ce qu'a observé la sociologie électorale à partir des années 1970, l'analyse des grandes enquêtes au niveau individuel met en évidence un « cens caché » de la « démocratie sociale », pour reprendre ici la notion proposée par Daniel Gaxie (1978). Ainsi, des barrières invisibles à la participation électorale sont révélées, mais, contrairement au « cens caché » dans le champ politique, elles ne sont que marginalement liées aux inégalités de capital culturel. Le « cens caché de la démocratie sociale » est en réalité doublement spécifique. D'une part, il est double au sens où l'exclusion des salariés s'opère en deux temps. Les salariés les plus jeunes, les moins qualifiés et surtout les plus précaires et les plus récemment recrutés, c'est-à-dire les moins intégrés professionnellement, sont significativement moins confrontés que les autres salariés à un scrutin professionnel en entreprise. Ensuite, lorsqu'ils y sont confrontés, ces mêmes salariés s'abstiennent bien plus que le reste du salariat. D'autre part, si on excepte le « moratoire électoral » dégagé par Anne Muxel dans le champ politique et qu'on retrouve dans le champ professionnel, les barrières invisibles révélées sont principalement liées aux différentes segmentations du salariat. Ainsi, la nomenclature socioprofessionnelle et le niveau de qualification, appréhendé par le niveau de diplôme, conservent une certaine capacité explicative : les ouvriers non qualifiés, les employés ainsi que les travailleurs sans diplôme sont bien plus exclus du suffrage que le reste des salariés. De plus, la notion « d'intégration professionnelle », associant, telle que nous la définissons, l'ancienneté et le degré de précarité (type de contrat de travail, temps de travail, obtention d'une promotion, stabilité du collectif de travail...) apparaît centrale : les moins intégrés professionnellement sont en effet parmi les salariés les plus exclus du suffrage en entreprise. Notons toutefois que d'autres segmentations liées au travail, reposant sur des variables plus subjectives, telles que la satisfaction au travail, l'autonomie dans le travail ou la crainte de perdre son emploi, se révèlent bien peu structurantes en matière de participation électorale professionnelle, alors même qu'elles le seraient dans le champ politique.

Pour terminer, le choix électoral professionnel ne semble pas dépendant des variables lourdes dégagées par la sociologie électorale pour les scrutins politiques, telles que la religion, la classe sociale ou le patrimoine. Sur ce point, les données viennent à manquer, mais on peut affirmer que le choix électoral professionnel est avant tout dépendant des implantations syndicales au sein des différents établissements et des différents groupes professionnels.

Dans une perspective plus individualiste ou rationnelle, qui s'est développée en sociologie électorale pour compenser l'insuffisance explicative de l'approche en termes de « variables lourdes », la participation et surtout le choix électoral professionnel peuvent s'expliquer par un vote sur enjeux, mais en partie seulement, dans certaines configurations et à la condition de redéfinir cette notion « d'enjeu ». La comparaison avec les conclusions des travaux relatifs à cette hypothèse dans le champ politique est dès lors difficile.

Certes, à l'image de ce qui est observé pour les scrutins politiques, l'absence d'enjeu saillant aux yeux des salariés favorise leur non-mobilisation électorale massive, comme le montre l'exemple des scrutins auprès des salariés des TPE. De la même manière, la plus faible participation électorale des cadres et des salariés les plus diplômés, qui semble aller à l'encontre du « cens caché » mis en évidence, traduit en partie un rapport plus distant de ces salariés au vote. Parce qu'ils peuvent défendre leurs intérêts par des canaux plus informels et plus individualisés, les enjeux du vote professionnel sont moindres. Ils jugent en effet, davantage que le reste du salariat, que l'existence d'une représentation élue du personnel n'est pas utile, ce qui explique en partie leur abstention.

Cependant, en entreprise, les enjeux de politiques publiques potentiellement associés au vote sont par essence peu nombreux, étant donnée la faible capacité décisionnelle des représentants du personnel. De plus, les conditions de possibilité d'un tel vote sur enjeux sont difficiles à réunir. En effet, les salariés doivent non seulement percevoir des enjeux saillants, mais aussi être confrontés à une offre électorale concurrentielle et identifiée comme telle. Or, ces conditions ne vont pas de soi en entreprise, tant la concurrence peut être faible et l'information des salariés très réduite.

Dans certaines configurations, le vote peut néanmoins être associé à deux enjeux saillants : l'action syndicale en matière de négociation collective et la gestion par les représentants du personnel des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, même si

ce dernier enjeu est parfois plus individuel que collectif. On peut, à la lumière de nos données, affirmer que le vote sur enjeux existe. Il apparaît toutefois minoritaire. De plus, les enjeux sont particulièrement concrets, propres à chaque entreprise. Enfin, les salariés qui votent selon un enjeu ont parfois un profil socioprofessionnel spécifique.

Pour terminer, dans la continuité des travaux prônant une approche écologique et plus précisément contextuelle des votes dans le champ politique, notre analyse montre que le comportement électoral professionnel est dépendant du contexte dans lequel il est produit.

D'un côté, la notion de « leader d'opinion », développée par Paul Lazarsfeld, Bernard Berelson et Hazel Gaudet (1944) et enrichie par la suite, apparaît tout aussi centrale dans le champ professionnel que dans le champ politique. Les représentants du personnel, les militants ou encore les candidats sont autant de « leaders d'opinion » qui favorisent la mobilisation électorale des salariés, la plupart du temps en leur faveur. Dès lors apparaissent des « effets de voisinage » et « d'amitié locale ». Ils peuvent être spatialisés, comme lors des scrutins TPE où les résultats syndicaux semblent fortement dépendants des dispositifs de mobilisation électorale déployés. Mais ces effets sont plus souvent professionnellement situés, propres à un groupe professionnel ou à un collectif de travail.

D'un autre côté, les interactions que nouent les salariés entre eux permettent une mobilisation électorale plus importante, car « en groupe ». Toutefois, à l'image de ce que suggèrent les travaux relatifs à la mobilisation électorale des classes populaires et des précaires aux scrutins politiques (Braconnier, Mayer, 2015 ; Braconnier, Dormagen, 2007), les sociabilités avec les collègues de travail sont nécessaires, mais ne constituent pas un facteur en soi de mobilisation électorale. Encore faut-il que la question syndicale ou électorale soit présente et abordée lors des échanges discursifs qui s'inscrivent dans ces sociabilités.

Loin d'être concurrentes, les logiques explicatives plurielles des comportements électoraux professionnels des salariés ainsi révélées s'imbriquent, à l'image de ce que suggèrent les synthèses récentes en sociologie électorale (Braconnier, 2010). Reposant pourtant principalement sur des matériaux quantitatifs, notre conclusion rejoint celles de travaux qui, mobilisant des matériaux plus qualitatifs, ont participé au renouvellement des approches en sociologie électorale (Girard, 2017 ; SPEL, 2016 ; Buton *et al.*, 2016) : les

« variables lourdes » ne sont pas dépassées et, si elles restent au contraire déterminantes, elles agissent différemment, ce qui rend l'enregistrement statistique de leur influence moins aisé. Plus précisément, elles assurent un rôle de médiation, en favorisant ou entravant l'appropriation de certains enjeux, l'existence et la fréquence d'interactions sociales au travail ou hors du travail ou encore l'exposition aux dispositifs de mobilisation électorale. Nous avons en effet montré que seule une partie des salariés s'approprient certains enjeux et que leur profil socioprofessionnel semble spécifique selon l'enjeu considéré. À l'opposé, mais toujours dans cette logique d'imbrication, le « vote en groupe » et les interactions sociales qui le sous-tendent sont autant de vecteurs d'appropriation de certains enjeux par les salariés, d'autant plus que ces enjeux sont concrets et propres à l'entreprise.

3. Comprendre les relations professionnelles et le concret de la « démocratie sociale »

Dégager ainsi les ressorts collectifs et individuels du vote professionnel apporte un éclairage empirique original à la compréhension des relations professionnelles en France. En effet, le vote professionnel connaît un poids symbolique croissant dans le système français de relations professionnelles. De plus, il reste la pratique la plus massive de participation des salariés au sein de l'entreprise. Enfin, il permet d'analyser les relations professionnelles du point de vue des salariés.

La réforme de la représentativité de 2008 est venue parachever un mouvement d'institutionnalisation du vote dans les relations professionnelles, mais aussi consolider une certaine acception de la « démocratie sociale » (Yon, 2018). Dans cette démocratie d'entreprise représentative enchantée, agrégative et individualiste, chaque salarié, quelles que soient ses caractéristiques individuelles, pourrait légitimer par son vote des représentants, les contrôler et orienter leur conduite. Individuellement, le vote viendrait dès lors traduire les opinions de chaque salarié en départageant des équipes syndicales, voire des sigles confédéraux. Collectivement, il serait un instrument de pacification des relations professionnelles en répondant à un besoin de participation et en offrant à chacun une forme légitimée et réglée d'expression de ses opinions. Loin de cette vision enchantée, l'étude empirique du vote dans le champ professionnel, à l'aide des outils de la sociologie électorale, révèle des logiques sociales et participe ainsi à la connaissance du « concret » de la « démocratie sociale » et à la démystification de cette notion. Le vote des salariés aux scrutins

professionnels dépend de bien d'autres choses que de leurs opinions. Les organisations syndicales et les syndicalistes l'ont d'ailleurs bien compris. Si on reprend les déclarations des leaders syndicaux mentionnées en introduction de ce travail, on remarque qu'ils ont certes parfois tendance à associer le vote à des opinions, mais qu'ils expriment très clairement que le résultat national de leur organisation est lié à sa présence syndicale en entreprise et, quand l'organisation est présente, au travail quotidien de milliers de militants insérés dans des configurations diverses¹⁷⁷.

Dans une autre perspective, notre étude des ressorts de la participation électorale professionnelle vient apporter un éclairage manquant sur la pratique de participation formalisée des salariés la plus massive en entreprise. Nos résultats peuvent ainsi constituer un point d'appui pour des travaux s'intéressant à d'autres pratiques participatives, plus coûteuses et moins répandues, comme la participation à un conflit social ou l'engagement syndical, ou davantage initiées par l'employeur. Nous avons à ce titre montré que, à l'image des travaux relatifs aux déterminants de la syndicalisation, la participation des salariés est dépendante, même (ou *a fortiori*) pour une pratique formelle et peu coûteuse, du degré de précarité auquel ils sont confrontés et, plus largement, de leur degré d'intégration professionnelle. De même, les segments supérieurs du salariat, à l'image de ce qui est observé en matière de conflictualité et de syndicalisation, sont toujours moins participants électoralement que le reste du salariat. Les déterminants des pratiques participatives en entreprise sont en réalité assez proches. Certes, l'influence de la satisfaction dans le travail sur la participation électorale est nulle alors que cette variable est déterminante en matière d'engagement syndical et de conflictualité gréviste : les salariés insatisfaits dans leur travail sont davantage syndiqués et plus nombreux à avoir participé à un arrêt de travail que les salariés satisfaits dans leur travail (Paugam, 1999 ; Blavier, 2018). Mais il n'y a pas, d'un côté, des salariés qui votent et privilégient une légitimation électorale de leurs représentants et, d'un autre côté, des salariés qui privilégient des formes de participation plus « contestataires » et « minoritaires » comme la grève. En réalité, ces deux populations, quoique de tailles inégales, se recoupent. Ainsi, les salariés grévistes sont plus participants électoralement que les non grévistes et, inversement, les votants participent plus à des arrêts de travail que les abstentionnistes.

¹⁷⁷ Nous renvoyons aux citations de Philippe Martinez et de Laurent Berger qui figurent dans les premières lignes de notre introduction.

Enfin, interroger les salariés sur leur vote et sur les « enjeux » qu'ils y associent ou non permet de questionner plus largement leur rapport au système de relations professionnelles. Le point de vue des salariés a plutôt eu tendance à être négligé par les travaux relatifs aux activités de négociation collective ou de représentation des salariés. Ceux-ci se sont très majoritairement intéressés, et assez logiquement, aux acteurs qui participent directement à ces activités : les représentants du personnel, les représentants de la direction (et notamment les DRH) ou encore les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. À l'inverse, les enquêtes auprès des salariés, quand elles existent, demeurent peu exploitées. Ainsi le volet « salariés » de l'enquête REPONSE, utilisé dans ce travail, n'a donné lieu qu'à peu de publications au-delà de celles de la Dares.

4. Du vote dans le champ professionnel au vote dans le champ politique

L'étude des scrutins professionnels que nous avons menée entend aussi nourrir, à plusieurs titres, l'analyse des scrutins politiques. Rappelons tout d'abord que le manque de données, érigé en spécificité du vote dans le champ professionnel par rapport au vote dans le champ politique, nous a conduit à proposer un bricolage méthodologique qui contribue sans doute aux discussions, en sociologie électorale, autour de l'articulation de différents niveaux d'analyse et des données qui y correspondent.

Au-delà de cette question des données, nos résultats permettent, en premier lieu, d'alimenter les débats autour des modèles explicatifs du vote. Le « cens caché de la démocratie sociale » que nous mettons au jour témoigne, à l'instar des résultats d'autres travaux récents (Peugny, 2015 ; Kurer, Palier, 2019), de la nécessité d'interroger le rôle des variables liées au travail quand on s'intéresse aux comportements politiques en général. Les individus qui travaillent passent une partie non négligeable de leur temps au travail. Que celui-ci soit reconnu ou non par un statut de salarié, il constitue une instance, certes parmi d'autres, de socialisation, voire de politisation. Il n'est donc pas surprenant que les contextes et conditions de travail, et l'emploi qui y est potentiellement associé, influencent les comportements politiques des individus. Mais, plus encore, en utilisant une multiplicité de variables liées au travail afin de saisir quels clivages sont les plus pertinents, notre analyse invite à dépasser l'utilisation de clivages binaires et mono-thématiques sur le marché du travail. Ainsi, ne raisonner qu'en termes de précaires et de non précaires ou qu'en termes

« d'insiders » et « d'outsiders » (Mayer *et al.*, 2015 ; Im *et al.*, 2019) nous aurait conduit à invisibiliser la plus faible participation électorale professionnelle des couches supérieures du salariat. De même, n'utiliser que les variables de « satisfaction dans le travail », pertinente en matière de conflictualité ou d'adhésion syndicale (Paugam, 1999 ; Blavier, 2018), ou « d'autonomie dans le travail », pertinente en matière de participation politique hors du travail (Lopes, Lagoa, Calapez, 2013 ; Coutrot, 2018), aurait occulté l'impact des conditions objectives de travail et d'emploi (type de contrat de travail, temps de travail, ancienneté...). Cela ne signifie pas que ces différentes catégorisations ne sont pas pertinentes pour expliquer les comportements politiques des salariés. Mais elles semblent, à elles seules, insuffisantes et tendraient plutôt à s'articuler, selon des modalités qui restent à préciser.

En second lieu, le fait de voter aux scrutins professionnels est, comme nous l'avons vu dans le dernier chapitre, statistiquement lié au fait de voter aux scrutins « politiques ». Ce lien se retrouve à situation sociale et professionnelle égale. Si on reprend la logique de Carole Pateman et de ses successeurs, la participation électorale professionnelle serait alors un facteur, parmi d'autres, de la participation électorale politique (Sobel, 1993). S'il apparaît pour l'heure difficile de préciser le sens de la causalité de ce « *spillover* » électoral, l'articulation dégagée a le mérite de montrer que le sentiment de compétence politique, élément de médiation envisagé par Pateman et ses successeurs, n'est pas seulement dépendant d'un niveau scolaire, mais peut se constituer, se renforcer, ou s'affaiblir au travail. De plus, ce sentiment n'est pas uniquement lié au contenu du travail, et donc au degré d'autonomie dont dispose le salarié, mais aussi aux sociabilités qu'il y entretient.

5. Des pistes nombreuses pour de futures recherches

Au terme de ce travail, deux grandes pistes dessinent des agendas de recherches futures. D'un côté, l'étude des déterminants du vote dans le champ professionnel n'apparaît pas comme un chantier clos. Trois pistes analytiques pourraient être plus précisément explorées. Premièrement, l'investigation des variables lourdes du choix électoral professionnel, aux scrutins en entreprise, aux scrutins TPE, voire dans la fonction publique, nécessiterait la réalisation de grandes enquêtes quantitatives auprès d'échantillons représentatifs des salariés concernés par ces scrutins. Deuxièmement, la production de nouveaux matériaux qualitatifs (entretiens avec des salariés, observations *in situ* d'élections...) permettrait d'objectiver la

diversité des rapports au vote professionnel des salariés et surtout de mieux préciser l'imbrication entre les différentes logiques explicatives du vote dégagées plus haut. Troisièmement, l'analyse des transformations du geste électoral professionnel et de leurs conséquences pourrait constituer un autre prolongement de ce travail. En effet, avec le recours croissant au vote par correspondance et surtout par Internet, voter aux élections professionnelles correspond de moins en moins au fait de se rendre dans un bureau de vote pour glisser un morceau de papier dans une boîte. Or, de premières analyses dans la fonction publique révèlent que la modification du geste électoral transforme le rapport au vote des électeurs et impacte les ressorts de leur mobilisation électorale (Haute, 2019a), ce qui rend ce potentiel prolongement particulièrement souhaitable.

D'un autre côté, si nous avons déjà présenté de premiers résultats sur ce point, le « *spillover* » électoral que nous avons mis en évidence suscite encore de nombreuses questions. Est-il unidirectionnel, du travail vers la politique, comme le suggèrent Carole Pateman et ses successeurs ? De même, concerne-t-il l'ensemble des salariés ou bénéficie-t-il plutôt à certains salariés particulièrement peu prédisposés à la mobilisation électorale ? Qu'en est-il au-delà de la seule participation électorale ? Aussi, ces pistes pourraient également s'inscrire dans un projet plus large autour de la notion de « citoyenneté industrielle » ou de « citoyenneté au travail »¹⁷⁸ et comparant plus précisément le recours à un ensemble de formes de participation dans et hors du travail (syndicalisation, participation gréviste ou manifestante, engagement associatif, vote...). Cet élargissement permettrait de recourir aux données de grandes enquêtes internationales (*European values study*, *World values survey*...) afin de mettre en évidence les articulations éventuelles entre ces différentes pratiques participatives, mais aussi leurs déterminants, communs ou différents.

Ces deux grandes pistes révèlent la nature des liens que ce travail de thèse contribue à nouer ou à renouer. En premier lieu, il s'agit de faire du vote dans le champ professionnel un objet de la sociologie politique des relations professionnelles et du syndicalisme. En réinvestissant des questionnements de sociologie électorale dans le champ professionnel, notre travail et certaines pistes proposées participent ainsi au décroisement, entamé depuis plus d'une décennie, entre, d'une part, la sociologie des relations professionnelles et du

¹⁷⁸ Sur cette notion, nous renvoyons à la présentation du projet « redécouvrir la citoyenneté industrielle : passés et présents des relations entre travail et politique », financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR), coordonné par Karel Yon (IDHE.S) et auquel nous participons. URL : <https://citindus.hypotheses.org/>

syndicalisme et, d'autre part, la sociologie politique (Giraud, Yon, Bérout, 2018, p. 15). En second lieu, il s'agit également de faire du vote professionnel un objet de la sociologie électorale. Si « barbare » soit-il, il répond non seulement à des logiques sociales, mais il est aussi intrinsèquement lié au vote politique.

BIBLIOGRAPHIE

Adam Gérard (2009), « Les syndicats entre déclin et renouveau », *Commentaire*, 2009/4, n° 128, pp. 965-972.

Adam Gérard (1968), « La représentativité des organisations syndicales : enquête sur les élections professionnelles », *Revue française de science politique*, 1968/2, n° 18, pp. 278-314.

Adam Gérard (1964), *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Armand Colin, 239 p.

Adman Per (2008), « Does Workplace Experience Enhance Political Participation? A Critical Test of a Venerable Hypothesis », *Political Behavior*, 2008/1, n°30, pp. 115–138.

Agnew John (1996), « Mapping Politics: How Context Counts in Electoral Geography », *Political Geography*, 1996/2, n°15, pp. 129–146.

Agrikoliansky Éric (2016), « Logiques de l’oblique. Les rapports ordinaires au politique des “bourgeois” des beaux quartiers parisiens », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L’ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 29-46 .

Agrikoliansky Éric (2014), « La politisation ordinaire d’une population extra-ordinaire : les électeurs des “beaux quartiers” en campagne électorale (2006-2008) », *Politix*, 2014/2, n° 106, pp. 135-157.

Amossé Thomas (2012), « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ? », *Revue française de socio-économie*, 2012/2, n° 10, pp. 225-234.

Amossé Thomas (2011), « Cadres/non-cadres : une frontière toujours consistante », in Bouffartigue Paul, Gadéa Charles, Pochic Sophie (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l’éclatement ?*, Paris, Armand Colin, pp. 32-45 .

Amossé Thomas, Bryson Alex, Forth John, Petit Héloïse (dir.) (2016), *Comparative Workplace Employment Relations: an analysis of practice in Britain and France*, London, Palgrave MacMillan, 296 p.

Amossé Thomas, Bloch-London Catherine, Wolff Loup (dir.) (2008), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, 454 p.

Amossé Thomas, Jacod Olivier (2008), « Salariés, représentants du personnel et directions : quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise ? », in Amossé Thomas, Bloch-London Catherine, Wolff Loup (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, pp. 165-191.

Amossé Thomas, Coutrot Thomas (2008), « En guise de conclusion. L'évolution des modèles socio-productifs en France depuis 15 ans : le néo-taylorisme n'est pas mort », in Amossé Thomas, Bloch-London Catherine, Wolff Loup (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, pp. 423-451.

Amossé Thomas, Chardon Olivier (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 203-238.

Andolfatto Dominique (2018a), « Que pèsent les syndicats ? », note de la Fondapol, avril 2018.

Andolfatto Dominique (2017), « Réformer ou inventer une démocratie sociale “à la française” : innovation ou échec ? », 7ème congrès de l'ABSP, Mons, 3 avril 2017.

Andolfatto Dominique (2014), « “Rénover la démocratie sociale”. Genèse d'une réforme et premiers résultats », *Politiques de communication*, 2014/1, n° 2, pp. 13-50.

Andolfatto Dominique (1992), *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Éditions Ouvrières/Éditions de l'Atelier, 224 p.

Andolfatto Dominique (dir.) (2018b), *La démocratie sociale en tension*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, Coll. « Espaces Politiques », 174 p.

Andolfatto Dominique, Dressen Marnix (2012), « Nouvelles règles de représentativité syndicale et de négociation collective à la SNCF », *Travail et Emploi*, 2012/3, n°131, pp. 75–88.

Asher Herbert, Heberlig Eric, Ripley Randall, Snyder Karen (2001), *American Labor Unions in the Electoral Arena*, Lanham, Rowman and Littlefield Publishers, 224 p..

Astleithner Franz, Flecker Jörg (2018), « From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crisis », in Lehndorff Steffen, Dribbusch

Heiner, Schulten Thorsten (dir.), *Rough waters. European trade unions in a time of crises*, Bruxelles, European Trade Union Institute, pp. 185–208.

Atkinson Will (2017), *Class in the New Millenium. The Structure, Homologies and Experience of the British Social Space*, Oxon, Routledge, 215 p.

Audemard Julien (2017), « De quoi le contexte est-il le nom ? Critique de l'usage de la notion de contexte en sociologie électorale », *Revue française de science politique*, 2017/2, n° 67, pp. 271-289.

Audemard Julien (2016), « Des rapports au politique en contexte. L'apport de l'échantillonnage en boule de neige », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 181-200.

Aujard Jean-Pierre, Volkoff Serge (1986), « Une analyse chiffrée de l'audience syndicale », *Travail et Emploi*, 1986/4, n° 30, pp. 47-57.

Avril Christelle, Serre Delphine, Cartier Marie (dir.) (2010), *Enquêter sur le travail : concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte, 288 p.

Barnard Catherine (2011), « Le vote et les relations professionnelles au Royaume-Uni », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 115-130.

Barthélemy Martine, Dargent Claude, Groux Guy, Rey Henri (2012), *Le réformisme assumé de la CFDT*, Paris, Presses de Sciences Po, 271 p.

Baylos Antonio (2011), « La place du vote dans les relations professionnelles en Espagne », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 105-114.

Beaumont Amélie (2018), « Tirer parti de l'ordre établi ? Les socialisations politiques au travail dans un hôtel de luxe », *Politix*, 2018/2, n° 122, pp. 79-105.

Belkacem Rachid, Kornig Cathel, Nosbonne Christophe, Michon François (2014), « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, 2014/4, n° 83, pp. 3-28.

Benquet Marlène (2013), « Le circuit de secours syndical. Quand représentants patronaux & syndicaux cogèrent les conflits professionnels », *Agone*, 2013/1, n° 50, pp. 135-157.

Bernard Lise (2017), *La Précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, PUF, 344 p.

Bernardeau-Moreau Denis, Hély Matthieu (2007), « Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002 », *Sociologies pratiques*, n° 15, pp. 9-23.

Bérout Sophie (2015), « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical », in Quijoux Maxime (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 323-340.

Bérout Sophie (2014), « Crise économique et contestation sociale en Espagne : des syndicats percutés par les mouvements sociaux ? », *Critique internationale*, 2014/4, n° 65, pp. 27-42.

Bérout Sophie (2013a), « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 2013/1, n° 5, pp. 5-32.

Bérout Sophie (2013b), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, 2013/2, n° 30, pp. 11-128.

Bérout Sophie (2009), « L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres », *Sociologies pratiques*, 2009/2, n° 19, pp. 39-53.

Bérout Sophie, Guillas-Cavan Kevin, Vincent Catherine (2018), « Introduction : “les CE sont morts, vivent les CSE” ? Retour sur soixante-dix ans d'une institution centrale dans le système de relations professionnelles », *La Revue de l'Ires*, 2018/1-2, n° 94-95, pp. 3-28.

Bérout Sophie, Duchêne François (2018), « La fabrique des activités culturelles par les élus des comités d'entreprise : des choix militants ? », *La Revue de l'Ires*, 2018/1-2, n° 94-95, pp. 91-114.

Bérout Sophie, Yon Karel (2018), « Le syndicalisme à l'épreuve des urnes. Éléments pour une sociologie politique de la “démocratie sociale” », in Le Digol Christophe, Hollard Virginie, Voilliot Christophe, Barat Raphaël (dir.), *HistoIres d'élections. Représentations et usages du vote de l'Antiquité à nos jours*, Paris, CNRS Éditions, pp. 347-360.

Bérout Sophie, Chartier Fanny, Dupuy Camille, Kahmann Marcus, Yon Karel (2018), *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, rapport pour l'Ires.

Béroud Sophie, Yon Karel (2014), « Représenter les salariés dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 : sur les limites de la "démocratie sociale" », *Politiques de communication*, 2014/1, n° 2, pp. 55-78.

Béroud Sophie, Dompnier Nathalie (2013), « L'essor du vote électronique dans les élections professionnelles : un terrain d'expérimentation ? », *Droit social*, 2013/6, pp. 522-528.

Béroud Sophie, Yon Karel (dir.), Denis Jean-Michel, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna (2013), *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, rapport pour la Dares.

Béroud Sophie, Guillaume Cécile (2013a), « La Presse : un secteur très hétérogène, structuré par une représentation catégorielle », in Béroud Sophie, Yon Karel (dir.), Denis Jean-Michel, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, rapport pour la Dares, pp. 34-55.

Béroud Sophie, Guillaume Cécile (2013b), « La campagne TPE : une opportunité de réflexion sur les pratiques syndicales ? », in Béroud Sophie, Yon Karel (dir.), Denis Jean-Michel, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, rapport pour la Dares, pp. 224-245.

Béroud Sophie, Denis Jean-Michel (2012), « Le développement interprofessionnel de Solidaires : entre volonté d'expérimentation et reproduction du "modèle" confédéral », *La Revue de l'Ires*, 2012/4, n° 75, pp. 67-92.

Béroud Sophie, Yon Karel (dir.), Dressen Marnix, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna (2011), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, rapport pour la Dares.

Béroud Sophie, Denis Jean-Michel, Desage Guillaume, Giraud Baptiste, Péliisse Jérôme (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Éditions du Croquant, 159 p.

Berthonneau Charles (2019), « Du syndicalisme bridé : une étude du travail syndical ordinaire dans des secteurs précarisés du marché de l'emploi », 15ème congrès de l'AFSP, ST33, Bordeaux, 4 juillet 2019.

Berthonneau Charles (2017), *Les Unions Locales de la CGT à l'épreuve du salariat précaire. Adhésion, engagement, politisation*, thèse de doctorat de science politique, Aix-Marseille Université.

Béthoux Élodie, Dupuy Camille (2017), « Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche », *Sociologie du travail*, 2017/1, n°59, URL : <https://journals.openedition.org/sdt/529> .

Béthoux Élodie, Desage Guillaume, Mias Arnaud, Péglise Jérôme (2011), « La “drôle de crise” de la CFECGC », *Travail et Emploi*, 2011/4, n°128, URL : <https://journals.openedition.org/travailemloi/5422> .

Bevort Antoine (1995), « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et Emploi*, 1995/1, n° 62.

Bevort Antoine, Jobert Annette (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 268 p.

Blaise Pierre (2017a), « Les élections sociales de mai 2016 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2017/8, n° 2333-2334, pp. 5-62.

Blaise Pierre (2017b), « Un paysage syndical stable au terme des élections sociales de mai 2016 », *Chronique Internationale de l'Ires*, 2017/1, n° 157, pp. 20-29.

Blaise Pierre (2016), « Un autre vote électronique. Les élections sociales à l'heure de l'informatique », *Les @nalyses du CRISP en ligne*, 4 mai 2016.

Blanchard Michel, Bouhet Bernard, Geoffroy Marie, Mouriaux René, Subileau Françoise (1996), *L'abstention aux élections prud'homales*, rapport pour le Conseil supérieur de la prud'homie.

Blavier Pierre (2018), « Qui s'engage et est-ce que ça vaut le coup ? Engagements individuels et retombées des conflits du travail », Journées Internationales de Sociologie du Travail, Paris, 10-12 juillet 2018.

Blavier Pierre, Péglise Jérôme (2019), « Voir toujours midi à sa porte ? Divergences et désaccords entre acteurs des relations professionnelles en entreprises pendant les années 2000 », *Sociologie*, 2019/2, n° 10, URL : <https://journals.openedition.org/sociologie/5218>

Blavier Pierre, Haute Tristan, Penissat Étienne (2019), « De l'exclusion de fait à l'auto-exclusion. Les déterminants sociaux et économiques de la participation en entreprise en France », article soumis.

Boltanski Luc (1982), *Les cadres : la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit, 523 p..

Bon Frédéric, Bouhet Bernard, Mouriaux René (1983a), *Résultats des élections aux Conseils de prud'hommes 1979 par département*, Grenoble, Banque de données socio-politiques (BDSP), 315 p.

Bon Frédéric, Bouhet Bernard, Mouriaux René (1983b), *Résultats des élections aux Conseils de prud'hommes 1982 par département*, Grenoble, BDSP, 303 p.

Borenfreund Georges (2013), « Les fonctions des élections professionnelles dans l'entreprise », *Droit Social*, 2013/6, pp. 486-495.

Bory Anne (2008), « Syndicaliste et/ou bénévole : mécénat d'entreprise et engagement dans le monde de l'entreprise », *La Revue de l'Ires*, 2008/2, n° 57, pp. 141-167.

Boudon Raymond (1969), « Analyse secondaire et sondages sociologiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1969/2, n° 47, pp. 5-34.

Boudon Raymond (1963), « Propriétés individuelles et propriétés collectives : un problème d'analyse écologique », *Revue française de sociologie*, 1963/3, n° 4, pp. 275-299.

Bouffartigue Paul (2008), « Précarités professionnelles et action collective », *Travail et Emploi*, 2009/4, n° 116, pp. 33-43.

Bouffartigue Paul (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute, 246 p.

Bouffartigue Paul, Groux Guy (2011), « Classes moyennes et (en)jeux politiques : mises en scène et sentiment d'appartenance », in Bouffartigue Paul, Gadéa Charles, Pochic Sophie (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, pp. 235-239.

Bouhet Bernard, Mouriaux René (1988), *Résultats des élections de prud'hommes par département 1987*, Grenoble, BDSP, 209 p.

Boy Daniel, Mayer Nonna (1997), « Secteur public contre secteur privé : un nouveau conflit de classe », in Mayer Nonna (dir.), *Les modèles explicatifs du vote*, Paris, L'Harmattan, pp. 111-132.

Braconnier Céline (2010), *Une autre sociologie du vote. Les électeurs dans leurs contextes : bilan critique et perspectives*, Cergy-Pontoise, LEJEP/Lextenso-Éditions, 208 p.

Braconnier Céline, Coulmont Baptiste, Dormagen Jean-Yves (2017), « Toujours pas de chrysanthèmes pour les variables lourdes de la participation électorale. Chute de la participation et augmentation des inégalités électorales au printemps 2017 », *Revue française de science politique*, 2017/6, n° 67, pp. 1023-1040.

Braconnier Céline, Mayer Nonna (dir.) (2015), *Les inaudibles : sociologie politique des précaires*, Paris, Presses de Sciences Po, 296 p.

Braconnier Céline, Dormagen Jean-Yves (2007), *La démocratie de l'abstention*, Paris, Gallimard, 464 p.

Bréchon Pierre (dir.) (2011), *Enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 232 p.

Bréchon Pierre, Cautrès Bruno (1987), « L'inscription sur les listes électorales, indicateur de socialisation ou de politisation », *Revue française de science politique*, 1987/4, n° 37, pp. 502-525.

Bréda Thomas (2016), *Les représentants du personnel*, Paris, Presses de Sciences Po, 116 p.

Bryson Alex, Gomez Rafael, Kretschmer Tobias, Willman Paul (2014), « What accounts for the union member advantage in voter turnout? Evidence from the European Union, 2002–2008 », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2014/4, n°69, pp. 732–765.

Bryson Alex, Gomez Rafael, Kretschmer Tobias, Willman Paul (2013), « Workplace voice and civic engagement: What theory and data tell us about unions and their relationship to the democratic process », *Osgoode Hall Law Journal*, 2013/4, n°50, pp. 965–998.

Bryson Alex, MacKay Stephen (1997), « What about the workers? », in Jowell Roger (dir.), *British Social Attitudes: the 14th report*, Dartmouth, Aldershot.

Budd John W., Lamare Ryan J., Timming Andrew R. (2017), « Learning about democracy at work: cross-national evidence on individual employee voice influencing political participation in civil society », *ILR Review*, 2017/4, n°71, pp. 956–985.

Bué Jennifer (1996), « Pratiques participatives, organisation du travail et climat social », *Travail et Emploi*, 1996/1, n° 66, pp. 59–70.

Bué Nicolas (2012), « Le nombre de places. Les usages ambivalents des chiffres dans la négociation de listes de coalition aux élections municipales », *Mots. Les langages du politique*, n° 100, pp. 91-106.

Bué Nicolas (2003), « De la relativité des phénomènes sismiques. Le vote communiste à Calais de 1969 à 2002 », *Communisme*, n° 72-73, pp. 139-171.

Bussi Michel (1998), *Éléments de géographie électorale : à travers l'exemple de la France de l'Ouest*, Mont-Saint-Aignan, Publications de l'Université de Rouen, 400 p.

Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (2016), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, 412 p.

Campbell Agnus, Converse Philip, Miller Warren, Stokes Donald (1964), *The American Voter : an Abridgment*, New York, John Wiley and Sons, 576 p.

Carter Neil (2006), « Political Participation and the Workplace: The *Spillover* Thesis Revisited », *The British Journal of Politics and International Relations*, 2006/3, n°8, pp. 410–426.

Cautrès Bruno (2009), « Modèles log-linéaires et analyse comparative de données d'enquête », *Modèles*, 2009/1, n°4, 29/06/2009.

Cautrès Bruno, Muxel Anne (dir.) (2009), *Comment les électeurs font-ils leur choix ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 392 p.

Cézard Michel, Malan Aanna, Zouary Patrick (1996), « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, 1996/1, n° 66, pp. 19-33.

Chartier Fanny (2018), « Portrait statistique des jeunes syndiqués et des représentants du personnel », in Bérourd Sophie, Chartier Fanny, Dupuy Camille, Kahmann Marcus, Yon Karel, *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, rapport pour l'Ires, pp. 95-166.

Chausse Marie-Lorraine (2018), « L'emploi dans les Très Petites Entreprises fin 2017 », *Dares Résultats*, n° 061.

Chavaroche-Laurent Marie-Claire (2012), « Une profession invisible, des salariées invisibles : les assistantes maternelles », *Vie sociale et traitements*, 2012/4, n° 116, pp. 27-30.

Chiche Jean, Groux Guy (2011), « Les cadres, les classes moyennes et le clivage “gauche-droite” en France et en Europe. Que reste-t-il des débats d'hier ? », in Bouffartigue

Paul, Gadéa Charles, Pochic Sophie (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, pp. 300-312.

Cingolani Patrick (2005), *La précarité*, Paris, Presses universitaires de France, 128 p.

Cohen Valérie, Dressen Marnix (2011), « Pôle emploi dans la tourmente : enquête sur les stratégies syndicales à l'épreuve de la fusion ANPE/Assedic et de la loi du 20 août 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale" », in Bérout Sophie, Yon Karel (dir.), Dressen Marnix, Gantois Mailys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, rapport pour la Dares, pp. 291-327.

Collectif d'enquête (2017), « Déclassement sectoriel et rassemblement public. Éléments de sociographie de Nuit Debout place de la République », *Revue française de science politique*, 2017/4, n° 67, pp. 675-693.

Combrexelle Jean-Denis (2013), « La réforme de la représentativité syndicale : vue de la salle des machines », *Droit Social*, 2013/11, pp. 932-940.

Conchon Aline (2013), « La participation aux décisions stratégiques de l'entreprise : influence ou pouvoir des administrateurs salariés ? », *Participations*, 2013/1, n° 5, pp. 127-149.

Contamin Jean-Gabriel (2007), « Genre et modes d'entrée dans l'action collective. L'exemple du mouvement pétitionnaire contre le projet de loi Debré », *Politix*, 2007/2, n° 78, pp. 13-37.

Contamin Jean-Gabriel, Delacroix Roland (2009), « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, 2009/1, n° 85, pp. 81-104.

Cordellier Serge et Le Guen Roger (2010), « Élections professionnelles et conceptions de l'entrepreneuriat (1983-2007) », in Hervieu Bertrand, Mayer Nonna, Muller Pierre, Purseigle François, Rémy Jacques (dir.), *Les mondes agricoles en politique*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 145-192.

Corey Elizabeth C., Garand James C. (2002), « Are Government Employees more Likely to Vote: An Analysis of Turnout in the 1996 U.S. National Election », *Public Choice*, 2002/3-4, n° 111, pp. 259-283.

Coutrot Thomas (2018), *Libérer le travail*, Paris, Seuil, 320 p.

Coutrot Thomas (2017), « Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », *Dares Analyses*, n° 061.

D'Art Daryl, Turner Tom (2007), « Trade unions and political participation in the European Union: Still providing a democratic dividend? », *British Journal of Industrial Relations*, 2007/1, n°45, pp. 103–126.

Dares (2014), « Portrait statistique des principales conventions collectives », *Dares Analyses*, n° 097.

Darlington Ralph (2017), « Strike Ballots and E-voting: Democracy is more than a Click Online », ISA RC10 Conference « Democracy and Participation in the 21st Century », Lisboa, 12–15 July 2017.

Déloye Yves (1993), « L'élection au village. Le geste électoral à l'occasion des scrutins cantonaux et régionaux de mars 1992 », *Revue française de science politique*, 1993/1, n° 43, pp. 83-106.

Denis Jean-Michel (2018), « Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté », *Sociologie du travail*, 2018/1, n° 60, pp. 17-48.

Denis Jean-Michel (2013), « Les enjeux de la représentation des PME à la branche. Représentation et représentativité dans un secteur fortement précarisé : la propreté », in Bérout Sophie, Yon Karel (dir.), Denis Jean-Michel, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, rapport pour la Dares, pp. 56-99.

Denis Jean-Michel (2009), « “Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !”. Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, 2009/1, n° 85, pp. 105-126.

Denis Jean-Michel (dir.) (2005), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, 358 p.

Denni Bernard, Bréchon Pierre (1989), « Les méthodologies de l'analyse électorale », in Gaxie Daniel (dir.), *Explication du vote*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 49-73.

Desage Guillaume, Rosankis Élodie (2016), « Le dialogue social dans les très petites entreprises », *Dares Résultats*, n° 062.

Desrosières Alain (2005), « Décrire l'État ou explorer la société : les deux sources de la statistique publique », *Genèses*, 2005/2, n° 58, pp. 4-27.

Desrosières Alain (2001), « Entre réalisme métrologique et conventions d'équivalence : les ambiguïtés de la sociologie quantitative », *Genèses*, 2001/2, n° 43, pp. 112-127.

Desrumaux Clément, Lefebvre Rémi (2016), « Pour une sociologie des répertoires d'actions électorales », *Politix*, 2016/1, n° 113, pp. 5-16.

Devetter François-Xavier, Messaoudi Djamel (2013), « Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi », *La Revue de l'Ires*, 2013/3, n° 78, pp. 51-76.

Didry Claude (2008), « Droit, démocratie et liberté au travail dans le système français de relations professionnelles », *Terrains & travaux*, 2008/1, n° 14, pp. 127-148.

Dompnier Nathalie (2018), « Le "bilan largement positif" des élections de 1987. Enjeux politiques de l'organisation et de la contestation d'un scrutin prud'homal », in Le Digol Christophe, Hollard Virginie, Voilliot Christophe, Barat Raphaël (dir.), *Histoires d'élections. Représentations et usages du vote de l'Antiquité à nos jours*, Paris, CNRS Éditions, pp. 457-476.

Dressen Marnix (2014), « Les identités professionnelles à Pôle Emploi en France chahutées par les restructurations liées au mouvement de centralisation/décentralisation », *SociologieS*, URL : <https://journals.openedition.org/sociologies/4829>.

Dubar Claude (1992), « Forme identitaire et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1992/4, n° 33, pp. 505-529.

Dubois Éric, Facchini François, Foucault Martial, François Abel (2009), « Un modèle explicatif du vote FNSEA aux élections des Chambres d'agriculture départementales, 1995-2001 », *Economie rurale*, 2009/4, n° 312, pp. 32-50.

Dufour Christian, Hege Adelheid (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue de l'Ires*, 2008/4, n° 59, pp. 3-40.

Dufour Christian, Hege Adelheid (2005), *Resyndicalisation ou changement de paradigme ?*, rapport pour la Dares.

Dunlop John T. (1958), *Industrial Relations Systems*, Boston, Harvard Business School Press.

Dunlop John T., Whyte William F., Mias Arnaud (2016), « Deux perspectives pour analyser les relations professionnelles », *La nouvelle revue du travail*, n° 8, URL : <https://journals.openedition.org/nrt/2638> .

Dunlop John T., Whyte William F. (1950), « Framework of the Analysis of Industrial Relations: Two Views », *ILR Review*, 1950/3, n°3, pp. 383–401.

Duriez Bruno, Sawicki Frédéric (2003), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, 2003/3, n° 63, pp. 17-51.

Duverger Maurice (1951), *Les partis politiques*, Paris, Armand Colin, 476 p.

Ebbinghaus Bernard, Visser Jelle (2000), *Trade Union in Western Europe since 1945*, London, Palgrave MacMillan, 826 p.

Emeras Marion (2013), *La démocratie sociale dans l'entreprise après 2008*, Thèse de doctorat en droit, Université Toulouse I Capitole.

Falcoz Marc, Lefèvre Nicolas (2016), « Représenter les sportifs professionnels : entre militantisme apolitique et syndicalisme de service », *Staps*, 2016/3, n° 113, pp. 7-20.

Farvaque Nicolas (2016a), « L'UNSA et la quête de la représentativité : s'implanter dans les entreprises, avant et après la loi du 20 août 2008 », *La Revue de l'Ires*, 2016/3, n° 90, pp. 3-45.

Farvaque Nicolas (2016b), *L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité dans le secteur privé : études de cas à partir de l'Unsa*, rapport pour l'Ires.

Farvaque Nicolas, Nouaillat Arthur (2018), *Libres ensemble. Sociologie des militants de l'UNSA*, rapport pour l'Ires.

Farvaque Nicolas, Lefebvre Marion (2010), « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'Ires*, 2010/3, n° 66, pp. 5-34.

Farvaque Nicolas, Yonnet Jean-Pierre (2008), « Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats : résultats d'une enquête par questionnaire », *La Revue de l'Ires*, 2008/1, n° 56, pp. 96-133.

Fortino Sabine (2013), « Quand les logiques du privé investissent le secteur public : déstabilisation des collectifs et reflux de la participation », *Participations*, 2013/1, n° 5, pp. 53-76.

Frajerman Laurent (2018), « La syndicalisation : un champ d'expérimentation et d'innovation », *Regards Croisés*, n° 26, pp. 9-14

Francfort Isabelle, Osty Florence, Sainsaulieu Renaud, Uhalde Marc (1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 612 p.

Franke Jörg (2015), « De l'influence des conditions pratiques de la négociation collective : le cas d'une entreprise de la restauration de collectivités », *La Revue de l'Ires*, 2015/2, n° 85-86, pp. 73-97.

Franklin Mark N., Mackie Thomas T., Valen Henry (dir.) (1992), *Electoral change: response to evolving social and attitudinal structures in western countries*, Cambridge, Cambridge University Press, 489 p.

Freeman Richard (2003), « What Do Unions Do ... to Voting? », *NBER Working Paper*, n°9992, URL: <https://www.nber.org/papers/w9992> .

Friot Bernard (2012), *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 437 p.

Gantois Maïlys (2014), « La “démocratie d'entreprise” en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles “ordinaires” dans une PME », *Politiques de communication*, 2014/1, n° 2, pp. 79-112.

Gassier Yolaine (2016), « Offrir une représentation aux salariés des TPE : vers une nouvelle forme d'action syndicale ? », *La Revue des Cadres CFDT*, n° 470, pp. 23-29.

Gaxie Daniel (1993), « Le vote désinvesti. Quelques éléments d'analyse des rapports au vote », *Politix*, 1993/2, n° 22, pp. 138-164.

Gaxie Daniel (1978), *Le cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Seuil, 269 p.

Gingrich Jane (2019), « Did State Responses to Automation Matter for Voters? », *Research & Politics*, 2019/1.

Girard Violaine (2017), *Le vote FN au village. Trajectoires de ménages populaires du périurbain*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, coll. « Sociopo », 314 p.

Giraud Baptiste, Yon Karel, Bérourd Sophie (2018), *Sociologie politique du syndicalisme : introduction à l'analyse sociologique des syndicats*, Paris, Armand Colin, Collection U, 240 p.

Goguel François (1953), « Géographie des élections sociales de 1950-1951 », *Revue française de science politique*, 1953/2, n° 3, pp. 246-271.

Gombin Joël, Mayence Pierre (2010), « Tous conservateurs ? Analyse écologique du vote de la population agricole lors de l'élection présidentielle de 2007 », in Hervieu Bertrand,

Mayer Nonna, Muller Pierre, Purseigne François, Rémy Jacques (dir.), *Les mondes agricoles en politique*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 193-216.

Gourgues Guillaume, Yon Karel (2018), « Rapport salarial », in Hay Colin, Smith Andy (dir.), *Dictionnaire d'économie politique*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 391-402.

Gourgues Guillaume, Sainty Jessica (2015), « La négociation d'entreprise au piège du référendum. Les enseignements des nouveaux accords d'entreprise des usines italiennes Fiat (2010-2011) », *Sociologie du travail*, 2015/3, n° 57, URL : <https://journals.openedition.org/sdt/1551> .

Goussard Lucie, Tiffon Guillaume (2018), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, 276 p.

Greenberg Edward S. (1986), *Workplace democracy: The political effects of participation*, Ithaca, Cornell University Press, 259 p.

Greenberg Edward S., Grunberg Leon, Daniel Kelley (1996), « Industrial work and political participation: beyond "Simple Spillover" », *Political Research Quarterly*, 1996/2, n°49, pp. 305–330.

Grolier Sébastien (2010), « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? », *Savoir/Agir*, 2010/2, n° 12, pp. 27-33.

Grossman Emiliano, Guinaudeau Isabelle (2017), « Le vote sur enjeu », in Mayer Nonna, Déloye Yves (dir.), *Analyses Électorales*, Bruxelles, Bruylant, pp. 497-534.

Groux Guy, Noblecourt Michel, Simonpoli Jean-Dominique, *Le dialogue social en France : entre blocages et big bang*, Paris, Odile Jacob, 264 p.

Groux Guy, Pernot Jean-Marie, Mouriaux René (1992), « Les élections prud'homales », *Revue française de science politique*, 1992/5, n° 42, pp. 865-872.

Guillaume Cécile, Pochic Sophie (2009a), « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, 2009/2, n° 47, pp. 145-168.

Guillaume Cécile, Pochic Sophie (2009b), « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue française de science politique*, 2009/3, n° 59, pp. 535-568.

Hacquemand Jocelyne, Plet Françoise (1997), « Les salariés des exploitations agricoles dans les élections aux Chambres d'agriculture », *Strates*, n° 9, URL : <https://journals.openedition.org/strates/641> .

Haute Tristan (2019a), « Le vote professionnel, entre rapport au syndicalisme et rapport au métier et à l'institution : le cas des enseignant·e·s du secteur public en France », *Participations*, 2019/3, à paraître.

Haute Tristan (2019b), « L'impact des modèles socio-productifs sur la participation des salariés en entreprise », note de travail, projet de post-enquête REPONSE « DIALSOC » (LEST/TRIANGLE/CERAPS), juin 2019.

Haute Tristan (2019c), « Participer en ligne et hors ligne : quelles imbrications et quels déterminants socioprofessionnels ? Le cas des enseignant·e·s du secteur public en France », colloque « Internet et les nouvelles formes de participation politique », Lille, 28 mars 2019.

Haute Tristan (2018a), « Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise », *La Revue de l'Ires*, 2018/1-2, n° 94-95, pp. 57-89.

Haute Tristan (2018b), « Les déterminants sociaux des votes syndicaux dans les années 68 en France », Journées Internationales de Sociologie du Travail, Paris, 11 juillet 2018.

Haute Tristan (2015), « Le vote ou la grève ? : premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles. », journées doctorales « Participation du public, décision, démocratie participative », Lille, 13 novembre 2015.

Haute Tristan, Yon Karel (2018), « Comprendre la construction sociale de la représentativité syndicale. Un éclairage à partir des branches professionnelles », *Travail et Emploi*, 2018/2, n° 154, pp. 101-123.

Haute Tristan, Misset Séverine (2018), « Villes et bastions ouvriers : les grandes mutations ? », in Collectif SOMBRERO, *Changer le monde, changer sa vie*, Arles, Actes Sud, pp. 73-102.

Hayat Samuel (2011), « Démocratie participative et impératif délibératif : enjeux d'une confrontation », in Bacqué Marie-Hélène, Sintomer Yves (dir.), *La démocratie participative. Histoire et généalogie*, Paris, La Découverte, pp. 102-112.

Hayat Samuel (2006), « La République, la rue et l'urne », *Pouvoirs*, 2006/1, n° 116, pp. 31-44.

Hege Adelheid (dir.) (2014), *L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises. Enquête sociologique et analyse juridique*, rapport pour l'Ires.

Hély Matthieu (2012), « Des TUC aux “emplois d’avenir”. Comment la politique de l’emploi “à tout prix” fabrique des “demi-travailleurs” dans les associations », *Savoir/Agir*, 2012/3, n°21, pp. 47–53.

Higounenc Cécile (2018), « Les grèves en 2016 : Plus intenses, un peu plus fréquentes et portées par des mots d’ordre interprofessionnels », *Dares Résultats*, n°059.

Huckfeldt Robert, Johnson Paul E., Sprague John (2005), « Individuals, Dyads, and Networks: Autoregressive Patterns of Political Influence », in Zuckerman Alan S. (dir.), *The Social Logics of Politics. Personal Networks as Contexts for political behavior*, Philadelphia, Temple University Press, pp. 21–48.

Huckfeldt Robert, Sprague John (1993), « Citizens, Contexts, and Politics », in Finifter Ada (dir.), *Political Science. The State of Discipline. II*, Washington, The American Political Science Association, pp. 281-303.

Hugrée Cédric, Penissat Étienne, Spire Alexis (2015), « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe », *Revue française de sociologie*, 2015/1, n° 56, pp. 47-73.

Im Zhen Jie, Mayer Nonna, Palier Bruno, Rovny Jan (2019), « The “losers of automation”: A reservoir of votes for the radical right? », *Research & Politics*, 2019/1.

Jacod Olivier, Ben Dhaou Rim (2008), « Les élections aux comités d’entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l’évolution des implantations et des audiences syndicales », *Dares Document d’études*, n°137.

Jaffré Jérôme, Muxel Anne (2000), « S’abstenir : hors du jeu ou dans le jeu politique ? », in Bréchon Pierre, Laurent Annie, Perrineau Pascal (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 17-52.

Jérôme Bruno, Jérôme-Speziari Véronique (2002), « Les municipales de mars 2001 : vote récompense ou vote sanction ? », *Revue française de science politique*, 2002/2, n° 52, pp. 251-273.

Johnston Ron, Propper Carol, Saker Rebecca, Jones Kelvyn, Bolster Anna, Burgess Simon (2005), « Neighbourhood Social Capital and Neighbourhood Social Effects », *Environment and Planning A*, 2005/8, n° 37, pp. 1443-1459.

Johnston Ron (1985), « Class and the Geography of Voting in England: Towards Measurement and Understanding », *Transactions of the Institute of British Geographers*, 1985/2, n° 10, pp. 245-255.

Join-Lambert Odile, Mias Arnaud, Pigenet Michel (2017), « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé », *Sociologie du travail*, 2017/1, n°59, URL : <https://journals.openedition.org/sdt/513> .

Karasek Robert (2004), « Job Socialization: The carry-over effects of Work on political and leisure activities », *Bulletin of Science, Technology and Society*, 2004/4, n° 24, pp. 284-304.

Kerrissey Jasmine, Schofer Evan (2013), « Union Membership and Political Participation in the United States », *Social Forces*, 2013/3, n° 91, pp. 895-928.

Klatzmann Joseph (1957), « Comportement électoral et classe sociale. Étude du vote communiste et du vote socialiste dans le département de la Seine », in Duverger Maurice, Goguel François, Touchard Jean (dir.), *Les Élections du 2 janvier 1956*, Paris, Armand Colin, pp. 254-285.

Koebel Michel (2011), « Le dialogue social dans les entreprises de moins de vingt salariés », 11ème congrès de l'AFSP, ST39, Strasbourg, 31 août-2 septembre 2011.

Köhler Holm-Detlev, Calleja Jiménez José Pablo (2018), « Spain: a peripheral economy and a vulnerable trade union movement », in Lehndorff Steffen, Dribbusch Heiner, Schulten Thorsten (dir.), *Rough waters. European trade unions in a time of crises*, Bruxelles, European Trade Union Institute, pp. 65–86.

Kotler-Berkowitz Laurence (2005), « Friends and Politics: Linking Diverse Friendship Networks to Political Participation », in Zuckerman Alan S. (dir.), *The Social Logic of Politics. Personal Networks as Contexts for Political Behavior*, Philadelphie, Temple University Press, pp. 153-170.

Kurer Thomas, Palier Bruno (2019), « Shrinking and shouting: the political revolt of the declining middle in times of employment polarization », *Research & Politics*, 2019/1.

Labbé Dominique (1994a), *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, Grenoble, CERAT.

Labbé Dominique (1994b), « Comités d'entreprise : les configurations électorales », *Travail et Emploi*, 1994/2, n° 59, pp. 64-73.

Labbé Dominique (1993), « Les élections des comités d'entreprise », *Revue française de science politique*, 1993/2, n° 43, pp. 317-326.

Labbé Dominique (1992), « Elections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ? », *Travail et Emploi*, 1992/3, n° 53, pp. 40-55.

Lafferty William (1985), « Decision making involvement and socioeconomic resources in Norway: A normative-empirical analysis », *Scandinavian Political Studies*, n°8, pp. 1–32.

Lagneau Éric (2005), « Comment étudier la médiatisation des conflits ? », in Denis Jean-Michel (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 59-96.

Lagroye Jacques (2003), « Les processus de politisation », in Lagroye Jacques (dir.), *La politisation*, Paris, Belin, pp. 359-372

Larmarange Joseph, Barnier Julien (dir.) (2018), *Introduction à l'analyse d'enquêtes avec R et RStudio*, Manuel en ligne, Version du 2 juillet 2018, URL : <https://larmarange.github.io/analyse-R/>.

Laroche Patrice, Schmidt Géraldine (2004), « Présence syndicale et climat social perçu : une analyse différenciée salariés/dirigeants en France », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 51, pp. 2-23.

Laurent Annie, Dolez Bernard (2010a), « La magnitude, facteur décisif ? Les élections européennes de 2004 en France et les effets du changement de mode de scrutin », *Revue internationale de politique comparée*, 2010/3, n° 17, pp. 175-193.

Laurent Annie, Dolez Bernard (2010b), « Les lois de Duverger au microscope. L'apport des expérimentations de laboratoire à l'étude des effets psychologiques des modes de scrutin », *Revue internationale de politique comparée*, 2010/1, n°17, pp. 115–134.

Lazarsfeld Paul, Berelson Bernard, Gaudet Hazel (1944), *The people's choice*, New York, Columbia University Press, 178 p.

Le Crom Jean-Pierre (2011), « Les élections sociales : essor ou déclin ? », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 27-40.

Le Crom Jean-Pierre (2003), *L'Introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 194 p.

Le Digol Christophe, Voilliot Christophe (2011), « Hors-champ : l'analyse politique et les élections professionnelles », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 41-51.

Le Guen Roger, Cordellier Serge (2009), « Le vote des agriculteurs aux élections professionnelles 1983-2007 », *Économie rurale*, 2009/4, n° 312, pp. 14-31.

Le Hay Viviane (2017), « 70 ans d'enquêtes électorales et de révolution méthodologique », in Mayer Nonna, Déloye Yves (dir.), *Analyses Électorales*, Bruxelles, Bruylant, pp. 117-174.

Le Hay Viviane, Sineau Mariette (2010), « "Effet patrimoine" : 30 ans après, le retour ? », *Revue française de science politique*, 2010/5, n° 60, pp. 869-900.

Le-Ninivin David (2018), « L'emploi dans les Très Petites Entreprises fin 2016 », *Dares Résultats*, n° 001.

Lebaron Frédéric (2001), « "Des votes invisibles" : ordre économique et pratiques de vote », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001/5, n° 140, pp. 68-72.

Leclerc Olivier (2011), « Comparer les systèmes de relations professionnelles », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 91-104.

Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.) (2011), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, 220 p.

Lehingue Patrick (2016), « Présentation. L'inscription du vote dans les territoires périurbains et ruraux », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 67-70.

Lehingue Patrick (2011), *Le vote : approches sociologiques de l'institution et des comportements électoraux*, Paris, La Découverte, 288 p.

Lehingue Patrick (2005), « Mais qui a gagné ? Les mécanismes de production des verdicts électoraux. Le cas des scrutins municipaux », in Lagroye Jacques, Lehingue Patrick, Sawicki Frédéric (dir.), *Mobilisations électorales : l'exemple des élections municipales de mars 2001*, Paris, Presses universitaires de France/CURAPP, pp. »323-360.

Leighley Jan E., Nagler Jonahan (2007), « Unions, Voter Turnout, and Class Bias in the Electorate, 1964–2004 », *The Journal of Politics*, n°69, pp. 430–441.

Lepley Benoit (2005), « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Denis Jean-Michel (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 229-249.

Lescurieux Maxime (2019), « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'Ires*, 2019/2, n° 98, pp. 89-112.

Letourneur Guillaume (2017), « Les agriculteurs mayennais face aux urnes. Une analyse contextuelle des votes en Mayenne aux élections professionnelles agricoles et aux scrutins politiques des années 1980 aux années 2000 », 14ème congrès de l'AFSP, ST48, Montpellier, 12 juillet 2017.

Linhart Danièle (2012), « Une approche sociologique des nouvelles pénibilités au travail », in Courtet Catherine, Gollac Michel (dir.), *Risques du travail et santé négociée*, Paris, La Découverte, pp. 215-233.

Linhart Danièle (2009), *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 224 p.

Lopes Helena, Lagoa Sergio, Calapez Teresa (2013), « Declining autonomy at work in the EU and its effects on civic behavior », *Economic and Industrial Democracy*, 2013/2, n°35, pp. 341-366.

Lumley Thomas (2017), « Pseudo-R2 statistics under complex sampling », *Australian and New Zealand Journal of Statistics*, preprint: <https://arxiv.org/abs/1701.07745> .

Mariot Nicolas (2010), « Pourquoi il n'existe pas d'ethnographie de la citoyenneté », *Politix*, 2010/4, n° 92, pp. 165-194.

Martin Dominique (1994), *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, Presses universitaires de France, 327 p.

Martin Pierre (1983), « Les élections prud'homales de décembre 1982 », *Pouvoirs*, 1983/3, n° 26, pp. 125-131.

Mathieu Lilian (2012), « La politisation par la grève ? Une enquête sur les salariés du commerce », in Sainsaulieu Ivan, Surdez Muriel (dir.), *Sens politiques du travail*, Paris, Armand Colin, pp. 103-116.

Mayer Nonna (2017), « Le renouveau de la géographie électorale », in Mayer Nonna, Déloye Yves (dir.), *Analyses Électorales*, Bruxelles, Bruylant, pp. 13-58.

Mayer Nonna (2000), « Indépendance, salariat et culture politique », in Bréchon Pierre, Laurent Annie, Perrineau Pascal (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 355-375.

Mayer Nonna, Déloye Yves (dir.) (2017), *Analyses Électorales*, Bruxelles, Bruylant, 1026 p.

Mayer Nonna, Rovny Allison, Rovny Jan, Sauger Nicolas (2015), « Outsiderness, Social Class, and Votes in the 2014 European Elections », *Revue européenne des sciences sociales*, 2015/1, n° 53, pp. 157-176.

Mayer Nonna, Sauger Nicolas (2011), « Comportement électoral et grandes enquêtes », in Chenu Alain (dir.), *La France dans les comparaisons internationales*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 31-48.

Mayer Nonna (dir.) (1997), *Les modèles explicatifs du vote*, Paris, L'Harmattan, 288 p.

Mazières-Vaysse Adrien (2013), « Entre représentation institutionnelle et action collective : la variété des pratiques syndicales dans un centre d'appels », *Participations*, 2013/1, n° 5, pp. 77-101.

Mazières-Vaysse Adrien, Mensitieri Giulia, Tasset Cyprien (2019), « La précarité : un analyseur des chantiers dans les sciences sociales critiques », *Émulations*, n° 28, pp. 7-20.

McPherson William (1962), « Les conseils de prud'hommes : une analyse de leur fonctionnement », *Droit Social*, 1962/1, pp. 19-36.

Michelat Guy, Simon Michel (1977), *Classe, religion et comportement politique*, Paris, Presses de la FNSP/Éditions sociales, 498 p.

Mischi Julian (2010), *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 344 p.

Moualek Jérémie (2017), « Des voix (vraiment) pas comme les autres ? Les usages pluriels du vote blanc et nul », *Revue française de science politique*, 2017/6, n° 67, pp. 1153-1166.

Mourlot Lisa, Pignoni Maria-Teresa (2018), « Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ? », *Dares Analyses*, n°007.

Muxel Anne (2015), « La politisation par l'intime. Parler politique avec ses proches », *Revue française de science politique*, 2015/4, n° 65, pp. 541-562.

Muxel Anne (2007), « L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ? », *Pouvoirs*, 2007/1, n° 120, pp. 43-55.

Nadeau Richard, Foucault Martial, Jérôme Bruno, Jérôme-Speziari Véronique (2018), *Villes de gauche, villes de droite. Trajectoires politiques des municipalités françaises de 1983 à 2014*, Paris, Presses de Sciences Po, 288 p.

Norris Pippa (2002), *Democratic Phoenix : Reinventing Political Activism*, Cambridge, Cambridge University Press, 290 p.

Oesch Daniel (2006), *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke, Palgrave MacMillan, 271 p.

Offerlé Michel (1988), « Le nombre de voix. Électeurs, partis et électorat socialistes à la fin du 19^{ème} siècle en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1988/2, n° 71-72, pp. 5-21.

Olivesi Stéphane (2018), « Le dialogue social ou l'oubli du rapport salarial », in Andolfatto Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, Coll. « espaces politiques », pp. 31-46.

Olszak Norbert (1987), « Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ? », *Le Mouvement social*, 1987/4, n° 141, pp. 101-119.

Op den Kamp Helena, Van Gyes Guy (2009), *Les élections sociales de 1950 à 2008*, rapport d'étude réalisé à la demande du Ministre fédéral du Travail, Hoger instituut voor de arbeid (HIVA)/ Katholieke Universiteit Leuven (KUL).

Oser Jennifer, Hooghe Mark, Marien Sofie (2013), « Is Online Participation Distinct from Offline Participation? A Latent Class Analysis of Participation Types and Their Stratification », *Political Research Quarterly*, 2013/1, n°66, pp. 91-101.

Pabion Benjamin (2018), « Le syndicalisme policier entre rejet, mise à distance et appropriation du politique », *Savoir/Agir*, 2018/3, n°45, pp. 67-75.

Pateman Carole (1970), *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, 122 p.

Paugam Serge (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France, Coll. « lien social », 437 p.

Paugam Serge (1999), « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, 1999/4, n° 40, pp. 715-751.

Pécaut-Rivolier Laurence (2013), « L'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise », *Droit Social*, 2013/6, pp. 502-508.

Penissat Etienne (2009), *L'État des chiffres. Sociologie du service de statistique et des statisticiens du ministère du Travail et de l'Emploi (1945-2008)*, thèse pour le doctorat de science politique, EHESS.

Penissat Étienne (2008), « Réceptions de l'enquête, perceptions des relations professionnelles, une enquête sur REPONSE », in Amossé Thomas, Bloch-London Catherine,

Wolff Loup (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, pp. 69-84.

Pernot Jean-Marie (2014), « Le nouvel artefact de la représentativité », texte manuscrit inédit.

Pernot Jean-Marie, Pignoni Maria-Teresa (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé Thomas, Bloch-London Catherine, Wolff Loup (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, pp. 140-168.

Perrot Michelle, Commaille Jacques (1966), « Élections professionnelles », *Le Mouvement social*, 1966/2, n° 55, pp. 93-106.

Peterson Steven (1992), « Workplace politicisation and its political *spillovers*: A research note », *Economic and Industrial Democracy*, 1992/4, n° 13, pp. 511-524.

Petit Franck (2013), « L'émergence d'un droit électoral professionnel », *Droit Social*, 2013/6, pp. 480-485

Peugny Camille (2019), « The decline in middle-skilled employment in 12 European countries: New evidence for job polarisation », *Research & Politics*, 2019/1.

Peugny Camille (2015), « Pour une prise en compte des clivages au sein des classes populaires. La participation politique des ouvriers et des employés », *Revue française de science politique*, 2015/5, n° 65, pp. 735-759.

Philippon Thomas (2007), *Le capitalisme des héritiers. La crise française du travail*, Paris, Seuil, 112 p.

Pierru Emmanuel, Spire Alexis (2008), « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, 2008/3, n° 58, pp. 457-481.

Pignoni Maria-Teresa (2019), « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares Analyses*, n° 002.

Pignoni Maria-Teresa (2016), « La syndicalisation en France », *Dares Analyses*, n° 025

Pignoni Maria-Teresa, Raynaud Emilie (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *Dares Analyses*, n° 026.

Pillon Jean-Marie (2016), « Conseiller à Pôle emploi. De l'échec du métier unique aux interstices de la polyvalence », *Sociétés contemporaines*, 2016/4, n° 104, pp. 121-143.

Pillon Jean-Marie, Vivès Claire (2017), « La fermeture du service public de l'emploi est-elle structurelle ? », in Barbier Jean-Claude (dir.), *Protection sociale : le savant et la politique*, Paris, La Découverte, pp. 203-220.

Piore Michael (1995), *Beyond Individualism : How Social Demands of the New Identity Groups Challenge American and Political Life*, Cambridge, Harvard University Press, 215 p.

Piotet Françoise (dir.) (2009), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, Presses universitaires de France, Coll. « lien social », 336 p.

Poisson Jean-Frédéric (2009), *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Paris, La Documentation française.

Puissant Emmanuelle (2012), « Les aides à domicile. Un salariat isolé et émietté qui préfigure le salariat de demain ? », *Savoir/Agir*, 2012/3, n° 21, pp. 39-46.

Puissant Emmanuelle, Gardin Laurent, Richez-Battesti Nadine (2013), « Propos introductifs. Syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile », *La Revue de l'Ires*, 2013/3, n° 78, pp. 3-24.

Quijoux Maxime (dir.) (2015), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 376 p.

Radcliff Benjamin (2001), « Organized Labor and Electoral Participation in American National Elections », *Journal of Labor Research*, 2001/2, n°22, pp. 405-414.

Radcliff Benjamin, Davis Patricia (2000), « Labor Organization and Electoral Participation in Industrial Democracies », *American Journal of Political Science*, 2000/1, n°44, pp. 132-141.

Raffalovitch Olga (1953), « L'élection des comités d'entreprise et des délégués du personnel. Incidences du système électoral sur le fonctionnement de ces institutions », *Revue française de science politique*, 1953/2, n° 3, pp. 272-278.

Ray Jean-Emmanuel (2013), « L'usage des TIC à des fins électorales », *Droit Social*, 2013/6, pp. 515-521.

Rayssac Gilles-Laurent, Kaisergruber Danielle, Richer Martin (2019), *Délibérer en politique, participer au travail : répondre à la crise démocratique*, Terra Nova, rapport, 26 février 2019.

Rey Frédéric (2014a), « La démocratie politique contre la démocratie sociale ? Analyse de la négociation sur la représentation des salariés de TPE », *Négociations*, 2014/1, n° 21, pp. 35-49.

Rey Frédéric (2014b), « Le défi organisationnel de la représentation syndicale dans les petites entreprises », in Guillaume Cécile (dir.), *La CFDT : Sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 91-106.

Rey Frédéric (dir.) (2014c), *Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises. Stratégies, pratiques et actions syndicales en direction des salariés des petites entreprises : le cas de la CFDT*, rapport pour l'Ires.

Richard Jean-Luc (2017), « Une analyse électorale de scrutins concomitants et nationalisés : les votes des agents publics aux élections professionnelles de la fonction publique en décembre 2014 », 14ème congrès de l'AFSP, ST48, Montpellier, 12 juillet 2017.

Ripoll Fabrice, Rivière Jean (2016), « Faire campagne dans le périurbain. Diversité des techniques de mobilisation lors des municipales de 2008 dans deux aires urbaines de l'ouest français », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 91-110.

Rivière Jean (2017), « Jeux d'échelles pour comprendre les déterminants sociaux de l'abstention dans l'espace français », in Mayer Nonna, Déloye Yves (dir.), *Analyses Électorales*, Bruxelles, Bruylant, pp. 59-116.

Robinson William S. (1950), « Ecological correlations and behavior of individuals », *American sociological Review*, n° 15, pp. 351-357.

Romans Fabrice (2018), « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses*, n°015.

Rosanvallon Pierre (1988), *La question syndicale*, Paris, Hachette, 273 p.

Rosenfeld Jake (2010), « Economic Determinants of Voting in an Era of Union Decline », *Social Science Quarterly*, n°91, pp. 379–395.

Rosenstone Steven J., Hansen John Mark (1993), *Mobilization, Participation and Democracy in America*, New York, Palgrave MacMillan, 333 p.

Rotolo Thomas, Wilson John (2006), « Employment Sector and Volunteering: The Contribution of Nonprofit and Public Sector Workers to the Volunteer Labor Force », *The Sociological Quarterly*, 2006/1, n°47, pp. 21–40.

Rouban Luc (2018a), « Les valeurs sociopolitiques des professionnels du secteur sanitaire et social », *Informations Sociales*, 2018/1, n° 196-197, pp. 134-142.

Rouban Luc (2018b), « La double fracture du dialogue social », note n° 01, Baromètre du dialogue social, Sciences Po CEVIPOF, juin 2018, 13 p., URL : www.sciencespo.fr/cevipof/fr/content/barometre-du-dialogue-social .

Rouban Luc (2017), « Les salariés du privé et les fonctionnaires face au travail », note ENEF n° 46, Sciences Po CEVIPOF, octobre 2017, 10 p., URL : <https://www.enef.fr/les-notes/> .

Rouban Luc (2000), « La culture politique du secteur public : les chemins de l'utilitarisme », in Bréchon Pierre, Laurent Annie, Perrineau Pascal (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 241-257 .

Rouillard-Pérain Antoine (2018), « Rôle et limites de l'action syndicale face aux entreprises de fourniture de main d'œuvre », journées d'études du RT18 de l'AFS, Saint-Denis, 7 septembre 2018.

Rouxel Pierre (2017), « L'usine a-t-elle des murs ? Une analyse des engagements syndicaux dans trois bassins industriels de France et d'Argentine », 14ème congrès de l'AFSP, ST30, Montpellier, 12 juillet 2017.

Saglio Jean (2004), « Les relations professionnelles dans les fonctions publiques françaises. Éléments d'analyse », *La Revue de l'Ires*, 2004/2, n° 45, pp. 33-53.

Sainsaulieu Ivan (2014), « Retour sur la notion de "base syndicale". Le milieu CGT des banques en tensions », *L'Homme & la société*, 2014/3, n° 193-194, pp. 181-208.

Sainsaulieu Ivan, Surdez Muriel, Zufferey Éric (2016), « La sociabilité politique entre travail et hors travail. Enquête sur la socialisation politique d'agriculteurs, d'ingénieurs et de directeurs de ressources humaines exerçant en Suisse », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 139-156.

Sainsaulieu Ivan, Surdez Muriel (dir.) (2012), *Sens politiques du travail*, Paris, Armand Colin, 365 p.

Sainsaulieu Renaud (1977), *Les identités au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 480 p.

Sainty Jessica (2014), « Contextualiser les comportements politiques par le territoire », *L'Espace Politique*, 2014/2, n° 23.

Sauger Nicolas (2009), « Agenda électoral et vote sur enjeux », in Cautrès Bruno, Muxel Anne (dir.), *Comment les électeurs font-ils leur choix ?*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 181-200.

Segrestin Denis (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, 1980/2, n° 21, pp. 171-202.

Sellier François (1984), *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF, 240 p.

Siegfried André (1913), *Tableau politique de la France de l'ouest*, Paris, Imprimerie nationale, 629 p.

Signoretto Camille, Giraud Baptiste (dir.), Alfandari François, Bérout Sophie, Berthonneau Charles, Biaggi Chloé, Haute Tristan, Penissat Étienne, Sanson David (2019), « Reconfigurations des usages et des pratiques du "dialogue social" en entreprise dans un contexte de changement socio-productif et institutionnel », note d'étape, APR Dares post-enquête REPONSE 2017, 15 mars 2019.

Simone (de) Gisella (2011), « L'essor du vote dans les relations professionnelles. Quelques réflexions à partir de l'expérience italienne », in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, pp. 131-142.

Sineau Mariette (2000), « L'électrice paradoxale », in Bréchon Pierre, Laurent Annie, Perrineau Pascal (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 111-136.

Collectif SPEL (2016), *Les sens du vote. Une enquête sociologique (France 2011-2014)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 230 p.

Sobel Richard (1993), « From Occupational Involvement to Political Participation: An Exploratory Analysis », *Political Behavior*, 1993/4, n° 15, pp. 339-353.

Stokes Donald E. (1963), « Spatial models of party competition », *American Political Science Review*, n° 57, pp. 368-377.

Subileau Françoise (1999), « Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité », *Politix*, 1999/3, n° 47, pp. 151-166.

Subileau Françoise (1997), « L'abstentionnisme : apolitisme ou stratégie ? », in Mayer Nonna (dir.), *Les modèles explicatifs du vote*, Paris, L'Harmattan, pp. 244-266.

Supiot Alain (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 280 p.

Talin Kristoff, Didier Christelle (2012), « Travail, famille et politique. Enquête sur la socialisation politique des ingénieurs du Nord-Pas-de-Calais », in Sainsaulieu Ivan, Surdez Muriel (dir.), *Sens politiques du travail*, Paris, Armand Colin, pp. 135-154.

Tall Aguibou (2018), « Le dialogue social dans les TPE fin 2016 », *Dares Résultats*, n° 020.

Tallard Michèle (2004), *Action publique et régulation de branche de la relation salariale*, Paris, L'Harmattan, 248 p.

Thomas Hélène (1997), « L'hypercivisme apolitique des exclus », in Mayer Nonna (dir.), *Les modèles explicatifs du vote*, Paris, L'Harmattan, pp. 267-287.

Tiberj Vincent (2018), « Le vote décentré ? Renouvellement générationnel et rapport à la participation électorale en France », *Revue française de science politique*, 2018/5, n° 68, pp. 821-845.

Trémeau Camille (2017a), « De jeunes salariés confrontés à l'(in)justice du travail : recours aux prud'hommes et effets socialisateurs de l'épreuve judiciaire », *Politix*, 2017/2, n° 118, pp. 157-181.

Trémeau Camille (2017b), *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise. Les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes.

Ubbiali Georges (1993), « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, 1993/3, n°23, pp. 84-101.

Verba Sidney, Schlozman Kay Lehman, Brady Henry E. (1995), *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*, Cambridge, Harvard University Press, 664 p.

Vignon Sébastien (2016a), « Des maires en campagne(s). Transformations des répertoires de mobilisation électorale et des registres de légitimité politique dans les mondes ruraux », *Politix*, 2016/1, n° 113, pp. 17-42.

Vignon Sébastien (2016b), « Abstentionnisme électoral et recompositions des échelles d'appartenance locale. Le cas des élections municipales dans un village de la Somme », in Buton François, Lehingue Patrick, Mariot Nicolas, Rozier Sabine (dir.), *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Lille, Presses universitaires du Septentrion, pp. 71-90.

Whyte William F. (1949), « The social structure of the restaurant », *American Journal of Sociology*, n° 54, pp. 302-310.

Willemez Laurent (2018), « Légitimités contradictoires, légitimités croisées. Les élections prud'homales, de leur généralisation à leur suppression », in Le Digol Christophe, Hollard Virginie, Voilliot Christophe, Barat Raphaël (dir.), *Histoires d'élections. Représentations et usages du vote de l'Antiquité à nos jours*, Paris, CNRS Éditions, pp. 327-346.

Willemez Laurent (2015), « Élire des juges et représenter le monde du travail », *Travail et Emploi*, 2015/4, n° 144.

Wolff Loup (2008), « Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », in Amossé Thomas, Bloch-London Catherine, Wolff Loup (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, pp. 85-101.

Yon Karel (2018), « De quoi la “démocratie sociale” est-elle le nom ? Luites idéologiques dans les relations professionnelles », *Socio-Économie du Travail*, 2018/2, n° 4, pp. 27-54.

Yon Karel (2013), « La réforme de la représentativité dans le secteur de la distribution directe », in Bérout Sophie, Yon Karel (dir.), Denis Jean-Michel, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, rapport pour la Dares, pp. 100-149.

Yon Karel (2012a), « Représentation du travail et représentativité syndicale aux marges du salariat : le cas de la distribution directe », *Travail et Emploi*, 2012/3, n° 131, pp. 103-118.

Yon Karel (2012b), « Quand la normalisation du travail subvertit la norme salariale. Le cas de la distribution directe », *Savoir/Agir*, 2012/3, n° 21, pp. 13-20.

Yon Karel (2011), « La “démocratie sociale” saisie par les pratiques », in Bérout Sophie, Yon Karel (dir.), Dessen Marnix, Gantois Maïlys, Guillaume Cécile, Kesselman Donna, *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, rapport pour la Dares, pp. 46-76.

Yon Karel (2009), « Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail. La production du sens confédéral à Force ouvrière », *Politix*, 2009/1, n° 85, pp. 57-79.

ANNEXES

Annexe 1.1. Caractérisation des « procès-verbaux de carence »

Annexe 2.1. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs à la participation aux élections professionnelles en entreprise (MARS)

Annexe 3.1. Questionnaire de l'enquête réalisée auprès des salariés des TPE

Annexe 3.2. Cartes des résultats par département du scrutin TPE de janvier 2017 et des scrutins en entreprise (cycle 2013-2016)

Annexe 3.3. Grille des entretiens réalisés auprès de responsables syndicaux ayant participé à la campagne pour les scrutins TPE

Annexe 4.1. Informations relatives aux modèles de régression présentés dans le quatrième chapitre

Annexe 4.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale en entreprise (REPONSE et SRCV)

Annexe 4.3. Tableaux supplémentaires relatifs à la non-participation « contrainte »

Annexe 4.4. Résultats des modèles de régression utilisant des variables du volet « représentants de la direction » de l'enquête REPONSE et relatifs à la participation électorale et à la connaissance du scrutin

Annexe 4.5. Tableaux supplémentaires relatifs à l'absence déclarée par les salariés de scrutin alors qu'une IRP élue existe selon leur direction

Annexe 4.6. Tableaux relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon les caractéristiques des établissements

Annexe 4.7. Message introductif et questionnaire de l'enquête auprès des agents de Pôle Emploi

Annexe 4.8. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle au sein de Pôle Emploi

Annexe 4.9. Tableaux supplémentaires relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon leurs caractéristiques individuelles

Annexe 4.10. Position professionnelle déclarée selon la catégorie socioprofessionnelle

Annexe 4.11. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle des cadres

Annexe 5.1. Résultats des modèles de régression relatifs au vote en faveur du SNU-FSU

Annexe 5.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques (SRCV, 2010)

Annexe 1.1. Caractérisation des « procès-verbaux de carence »

Tableau 1.1.1. Probabilités pour un procès-verbal de faire état d'une carence de candidature syndicale (cycle 2013-2016)

variable	modalité	rapport de chance
IRP élue	CE	ref
	DP	1,64***
	DU	0,88***
collège	premier collège	ref
	deuxième collège	1,20***
	troisième collège	ns
	autre collège	0,92.
	collège intercatégoriel	1,15***
présence d'ouvriers	non	ref
	oui	0,78***
présence d'employés	non	ref
	oui	0,83***
présence de techniciens	non	ref
	oui	0,86***
présence d'agents de maîtrise	non	ref
	oui	0,91***
présence d'ingénieurs	non	ref
	oui	0,81***
présence de cadres	non	ref
	oui	1,16***
taille de l'établissement	50 salariés ou moins	2,39***
	51 à 100 salariés	1,50***
	101 à 200 salariés	ref
	201 à 300 salariés	0,91.
	301 à 500 salariés	0,62***
	501 à 1000 salariés	0,51***
	plus de 1000 salariés	0,51***
taille de l'entreprise	50 salariés ou moins	4,29***
	51 à 100 salariés	3,67***
	101 à 200 salariés	3,01***
	201 à 500 salariés	1,48***
	501 à 1000 salariés	ns
	1001 à 5000 salariés	ref
	5001 à 10 000 salariés	0,83***
	plus de 10 000 salariés	ns
renouvellement	complet	ref
	partiel	1,48***
secteur d'activité (CRIS)	métallurgie et sidérurgie	ref
	bâtiment et travaux publics	1,54***
	chimie et pharmacie	0,78***
	plastiques, caoutchouc et combustibles	ns
	verre et matériaux de construction	1,79***

	bois et dérivés	1,26***
	habillement, cuir, textile	2,45***
	culture et communication	0,80***
	agroalimentaire	1,57***
	commerce de gros	1,55***
	commerce alimentaire	ns
	commerce non alimentaire	1,36***
	services de l'automobile	1,81***
	hôtellerie restauration et tourisme	ns
	transport (hors statuts)	0,76***
	secteur sanitaire et social	0,47***
	banques et assurances	0,56***
	immobilier	1,92***
	bureaux d'études et prestations de services	1,97***
	professions juridiques et comptables	3,68***
	nettoyage, manutention et sécurité	1,29***
	branches non agricoles diverses	0,47***
	branches agricoles	0,71***
	secteurs sous statuts	0,16***
	hors convention de branche ou statut	1,48***
	rattachement non précisé	0,45***
PseudoR2 de McFadden		0,20
effectif		61 065

Source : données DGT, 2017, cf. chapitre 1, B.1, pour la méthodologie
N. B. Les rapports de chance et le PseudoR2 sont arrondis à deux décimales.

Annexe 2.1. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs à la participation aux élections professionnelles en entreprise (MARS)

Tableau 2.1.1. Coefficients issus des modèles de régression linéaire relatifs à la participation aux élections professionnelles en entreprise (cycles 2009-2012 et 2013-2016)

variable	modalité	coefficient (2009-2012)	coefficient (2013-2016)
IRP élue	CE	ref	ref
	DP	-3,97***	-0,68.
	DU	-0,87*	0,63*
collège	premier collègue	ref	ref
	second collègue	2,62***	0,97*
	troisième collègue	ns	ns
	Autre collègue	ns	-0,74.
	collège intercatégoriel	1,49***	ns
présence d'ouvriers	Non	ref	ref
	oui	2,21***	1,66***
présence d'employés	non	ref	ref
	oui	-0,84**	-1,63***
présence de techniciens	non	ref	ref
	oui	1,15**	0,53**
présence d'agents de maîtrise	non	ref	ref
	oui	ns	1,07***
présence d'ingénieurs	non	ref	ref
	oui	ns	ns
présence de cadres	non	ref	ref
	oui	0,81**	1,32***
taille de l'établissement	50 salariés ou moins	3,91***	6,17***
	51 à 100 salariés	1,09*	3,44***
	101 à 200 salariés	ref	ref
	201 à 300 salariés	-2,14***	-4,95***
	301 à 500 salariés	-4,91***	-9,10***
	501 à 1000 salariés	-8,94***	-14,06***
	plus de 1000 salariés	-16,07***	-22,07***
	taille de l'entreprise	50 salariés ou moins	1,57***
taille de l'entreprise	51 à 100 salariés	-1,20*	-2,59***
	101 à 200 salariés	-1,94***	-2,28***
	201 à 500 salariés	-2,61***	-1,93***
	501 à 1000 salariés	-1,83***	-1,00**
	1001 à 5000 salariés	ref	ref
	5001 à 10 000 salariés	-2,86***	-1,44***
	plus de 10 000 salariés	1,48***	-3,28***
	renouvellement	complet	ref
partiel		-2,87***	-3,42***
présence de l'établissement aux deux cycles électoraux	oui	ref	ref

	non	-3,17***	-2,06***
nombre de sièges à pourvoir	un	5,23***	5,27***
	deux	ref	ref
	trois	-1,90***	-1,67***
	quatre	-2,96***	-3,12***
	cinq ou plus	-6,74***	-5,23***
nombre d'organisations candidates	une	-8,31***	-9,14***
	deux	ref	ref
	trois	2,38***	3,35***
	quatre	3,20***	5,92***
	cinq	4,37***	7,24***
	six	5,92***	8,70***
	sept	6,32***	12,75***
	huit	9,61***	12,01***
présence d'une liste intersyndicale	non	ref	ref
	oui	-5,20***	-3,12***
secteur d'activité (CRIS)	métallurgie et sidérurgie	ref	ref
	bâtiment et travaux publics	-5,02***	-4,78***
	chimie et pharmacie	ns	-1,05**
	plastiques, caoutchouc et combustibles	ns	ns
	verre et matériaux de construction	-3,92***	ns
	bois et dérivés	ns	ns
	habillement, cuir, textile	-7,10***	-6,80***
	culture et communication	-5,10***	-4,69***
	agroalimentaire	-1,90***	-1,67***
	commerce de gros	-6,75***	-6,91***
	commerce alimentaire	-4,13***	-3,02***
	commerce non alimentaire	-6,41***	-8,39***
	services de l'automobile	-6,50***	-5,42***
	hôtellerie restauration et tourisme	-9,99***	-8,83***
	transport (hors statuts)	-6,32***	-6,59***
	secteur sanitaire et social	-7,19***	-6,59***
banques et assurances	-2,83***	-2,89***	
immobilier	-8,18***	-5,32***	
bureaux d'études et prestations de services	-12,51***	-11,62***	

	professions juridiques et comptables	ns	ns
	nettoyage, manutention et sécurité	-16,43***	-14,51***
	branches non agricoles diverses	-11,10***	-10,03***
	branches agricoles	-4,82***	-4,61***
	secteurs sous statuts	2,47***	2,15**
	hors convention de branche ou statut	-6,10***	-7,85***
	rattachement non précisé	-4,13***	ns
R2 ajusté		0,14	0,21
effectif		56 790	61 065

Source : données DGT, 2013 et 2017

N. B. Les coefficients et les R2 sont arrondis à deux décimales.

Annexe 3.1. Questionnaire de l'enquête réalisée auprès des salariés des TPE

Présentation de l'enquête

Cette enquête est menée dans le cadre d'une thèse en science politique relative aux élections professionnelles.

Alors que les dernières élections dites « TPE » ont mobilisé moins de 10 % des salarié·e·s des très petites entreprises (de 1 à 10 salarié·e·s), cette enquête a pour but de comprendre pourquoi vous, salarié·e·s des très petites entreprises, avez voté ou non et pourquoi avez-vous voté pour tel ou tel syndicat. Ce questionnaire est strictement anonyme. Afin que les réponses soient exploitables, il est nécessaire que chacun·e réponde au maximum de questions.

N'hésitez pas à diffuser autour de vous ce questionnaire, le succès de l'enquête dépendant fortement du nombre de répondant·e·s.

Merci d'avance à vous

Contact : tristan.haute@univ-lille.fr

Parlons de votre emploi

1. Vous avez été, ces 5 dernières années, salarié dans le secteur privé, marchand ou associatif, dans une structure de 10 salariés ou moins, hors exploitation agricole.

1 Oui

2 Non

(Si Q1=2)

« Ce questionnaire s'adresse aux salariés des très petites entreprises ou associations, hors exploitation agricole. Mais, même si vous n'êtes pas concerné par ce questionnaire, vous pouvez en assurer la diffusion en relayant le lien. »

2. Dans votre emploi, êtes-vous (ou étiez-vous) classé comme ?

(si plusieurs emplois, prenez le plus récent)

- 1 manœuvre ou ouvrier
- 2 technicien, agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale
- 3 ingénieur ou cadre
- 4 employé de bureau, employé de commerce, personnel de services
- 5 apprenti
- 6 autre

3. Quel est (ou a été) exactement votre emploi ? Soyez le plus précis possible.

(si plusieurs emplois, prenez le plus récent)

4. Quel est (ou était) le secteur d'activité de votre entreprise ou association ?

(si plusieurs emplois, prenez le secteur de l'emploi le plus récent)

5. Quelle est (ou était) la taille de votre entreprise ou association ?

- 1 vous êtes le seul salarié
- 2 vous êtes 2 à 5 salariés
- 3 vous êtes 6 à 10 salariés

6. Êtes-vous (ou étiez-vous) ?

- 1 en CDI
- 2 en CDD
- 3 en intérim
- 4 en contrat d'apprentissage

7. Êtes-vous (ou étiez-vous) salarié ?

- 1 à temps plein
- 2 à temps partiel

8. Exercez-vous (ou exercez-vous) une autre activité en parallèle ?

- 1 non
- 2 oui, étudiant
- 3 oui, entrepreneur ou autoentrepreneur

9. Êtes-vous, à ce jour, encore salarié d'une très petite entreprise/association ?

- 1 oui
- 2 non

(si Q9=1)

10. Depuis quelle année êtes-vous salarié dans cette entreprise ou association ?

(Si Q9=2)

11. Dans ce cas, combien de temps avez-vous été salarié dans une très petite entreprise ou association ?

(si plusieurs emplois, prenez le plus récent)

12. D'une façon générale, diriez-vous que vous êtes (ou étiez) satisfait ou insatisfait des aspects suivants (cochez les cases correspondantes) ?

Aspect	très satisfait	plutôt satisfait	plutôt insatisfait	très insatisfait
le contenu de votre travail				
vos conditions de travail				
vos rapports avec la hiérarchie				
vos rapports avec les collègues				
vos possibilités de concilier temps de travail et temps libre				
le niveau de votre rémunération				

13. Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

- 1 je souhaite rester dans le même établissement, avec le même statut
- 2 je souhaite rester dans le même établissement, avec un statut supérieur
- 3 je souhaite rester salarié dans le même secteur d'activité
- 4 je souhaite être salarié dans un autre secteur d'activité
- 5 je souhaite monter mon entreprise
- 6 je compte arrêter de travailler

Parlons des élections « TPE »

1. Avez-vous eu connaissance des élections organisées dans les très petites entreprises (TPE) par correspondance et par Internet début 2017 ?

- 1 oui
- 2 non

(si Q1=1)

2. Par quel(s) intermédiaire(s) avez-vous eu connaissance de ce scrutin ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 par des tracts reçus
- 2 par des affiches
- 3 par des spots télé ou radio
- 4 par la rencontre de militants syndiqués
- 5 par des amis ou collègues
- 6 autre

(si Q1=1)

3. Avez-vous participé à ces élections début 2017 (ou, à défaut, à celles organisées fin 2012) ?

- 1 oui
- 2 non, je n'ai pas voté
- 3 non, je n'étais pas salarié à ce moment-là

(Si Q3=1)

4. Pour quel syndicat avez-vous voté ?

1 la CGT (Confédération générale du travail)

2 la CFDT (Confédération française démocratique du Travail)

3 FO (Force ouvrière)

4 la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)

5 l'UNSA (Union nationale des syndicats autonome)

6 l'Union Syndicale Solidaires

7 la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres)

8 la CNT ou la CNT-SO (Confédération nationale du travail)

9 un autre syndicat

10 un syndicat régionaliste (LAB, STC, SLB...)

11 j'ai voté blanc ou nul

12 j'ai oublié pour qui j'ai voté

(Si Q3=2)

5. Pourquoi vous êtes-vous abstenu ? (cochez une ou plusieurs affirmations)

1 je n'étais pas informé de la tenue des élections

2 je ne voyais pas l'utilité de ce vote

3 aucun syndicat ne m'a convaincu

4 je ne connaissais pas les syndicats candidats

5 je n'ai pas eu le temps de voter

6 j'ai rencontré des difficultés dans mon vote par correspondance ou en ligne

7 autre raison

(Si Q3=1)

6. Pourquoi avez-vous voté pour ce syndicat ? (cochez une ou plusieurs affirmations)

1 ce syndicat correspond à mes valeurs

2 ce syndicat défend et protège bien les salariés

3 ce syndicat a obtenu des avancées dans les négociations au niveau national ou au niveau de la branche

4 j'ai rencontré des militants de ce syndicat

5 autre raison

6 je ne sais plus

(si Q1=1)

7. Certains de vos collègues ont-ils ou non voté aux élections TPE ?

1 oui

2 non

3 je ne sais pas

Parlons des syndicats

1. Ces 5 dernières années, avez-vous, dans votre entreprise/association ou en dehors ? (cochez les cases correspondantes)

	plusieurs fois	une fois	Jamais
rencontré des personnes syndiquées			
lu des informations syndicales (tracts, mails...)			
parlé de l'action des syndicats avec vos amis			
parlé de l'action des syndicats avec vos collègues de travail			
participé à un arrêt de travail (grève, débrayage) au sein de l'entreprise/association			
signé une pétition relative aux droits des salariés			
participé à une autre forme d'action collective (rassemblement, manifestation)			

2. Selon vous, que doivent vous apporter les syndicats au quotidien ? (plusieurs réponses possibles)

1 vous informer sur vos droits

2 vous aider juridiquement à vous défendre

3 protéger votre entreprise contre des entreprises plus importantes

4 négocier avec les employeurs pour améliorer vos droits en tenant compte des possibilités économiques

5 conquérir de nouveaux droits dont vous bénéficiez

6 je n'ai pas besoin des syndicats

3. Êtes-vous aujourd'hui adhérent d'un syndicat ?

1 oui

2 non

(si Q3=1)

4. Si oui, lequel ?

Parlons de votre situation personnelle

1. Êtes-vous de genre ?

1 féminin

2 masculin

2. Quel est votre âge ?

3. Dans quel département travaillez-vous ?

4. Pourriez-vous indiquer la taille approximative de la commune où vous vivez actuellement ?

1 plus de 100 000 habitants

2 entre 30 000 et 100 000 habitants

3 entre 10 000 et 30 000 habitants

4 entre 3 500 et 10 000 habitants

5 entre 1 500 et 3 500 habitants

6 moins de 1 500 habitants

5. En ce qui concerne votre logement actuel, êtes-vous ?

1 propriétaire définitif

2 propriétaire avec un emprunt à rembourser ou en accession à la propriété

3 locataire dans le secteur privé

4 locataire en HLM

5 autre

6. Quel est approximativement votre revenu mensuel net ?

7. Quel est votre niveau de diplôme ?

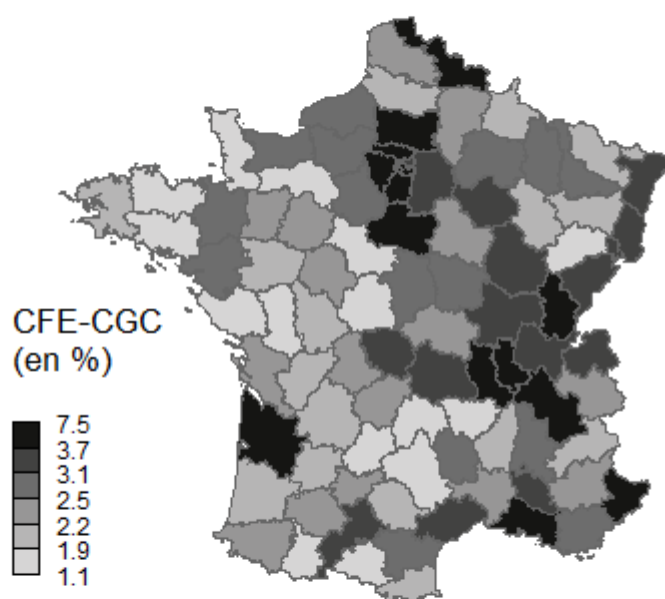
- 1 aucun diplôme
- 2 certificat d'études, brevet des collèges (BEPC), BEP ou CAP
- 3 baccalauréat général, technologique ou professionnel
- 4 bac+2 ou bac+3 (DEUG, BTS, DUT, Licence)
- 5 bac+4, bac+5 et plus (Maîtrise, Master, DEA, DESS...)

8. En politique, on parle souvent de gauche et de droite. Et vous, où vous classeriez-vous ?

- 1 très à gauche
- 2 à gauche
- 3 au centre
- 4 à droite
- 5 très à droite
- 6 ne sait pas
- 7 ne souhaite pas se positionner

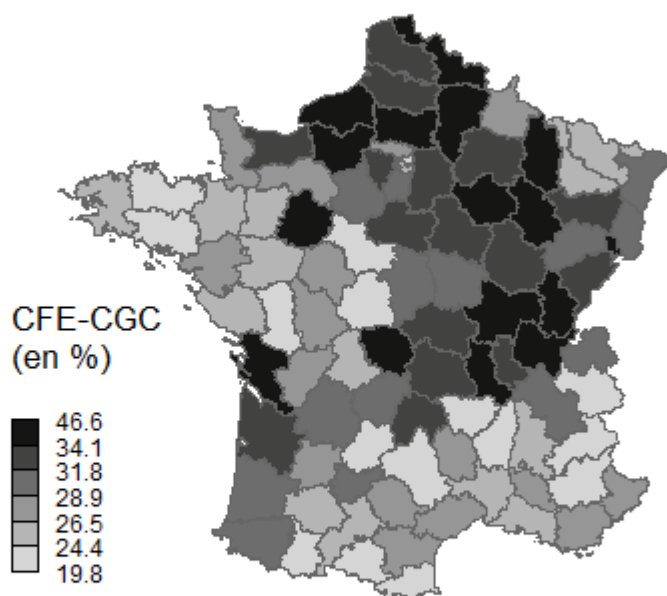
Annexe 3.2. Cartes des résultats par département du scrutin TPE de janvier 2017 et des scrutins en entreprise (cycle 2013-2016)

Carte 3.2.1. Résultats de la CFE-CGC au scrutin TPE de janvier 2017 (tous collèges confondus)



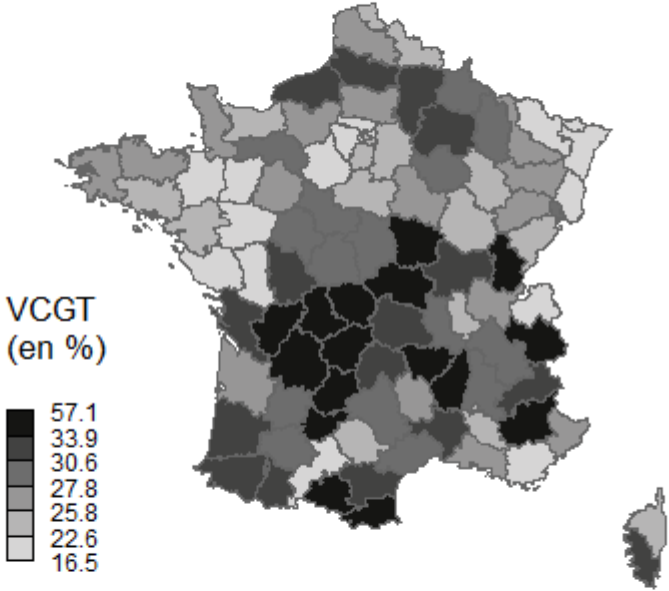
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.2. Résultats de la CFE-CGC au scrutin TPE de janvier 2017 (collège des cadres des TPE)



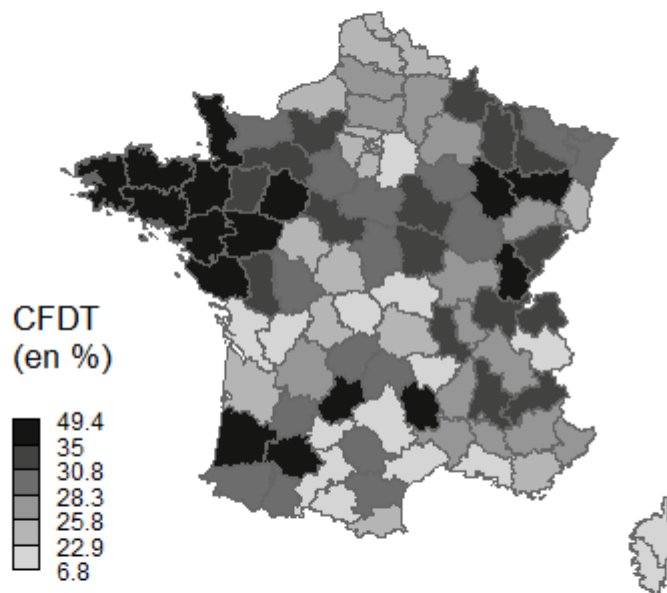
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.3. Résultats de la CGT aux scrutins en entreprise (2013-2016)



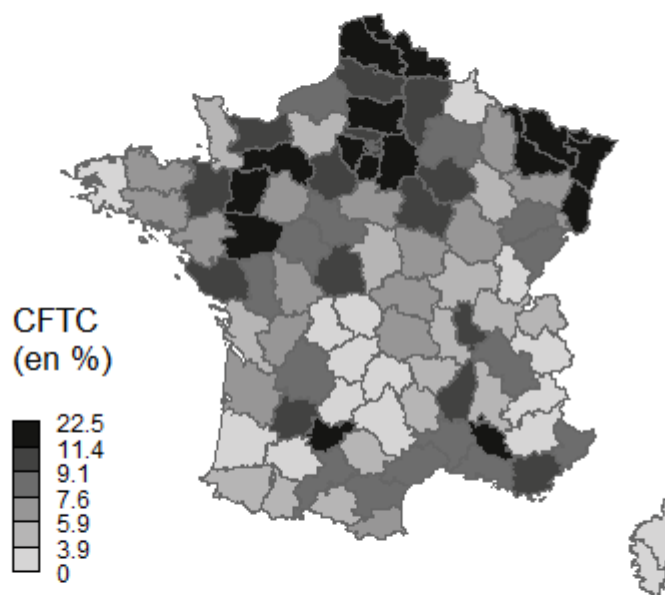
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.4. Résultats de la CFDT aux scrutins en entreprise (2013-2016)



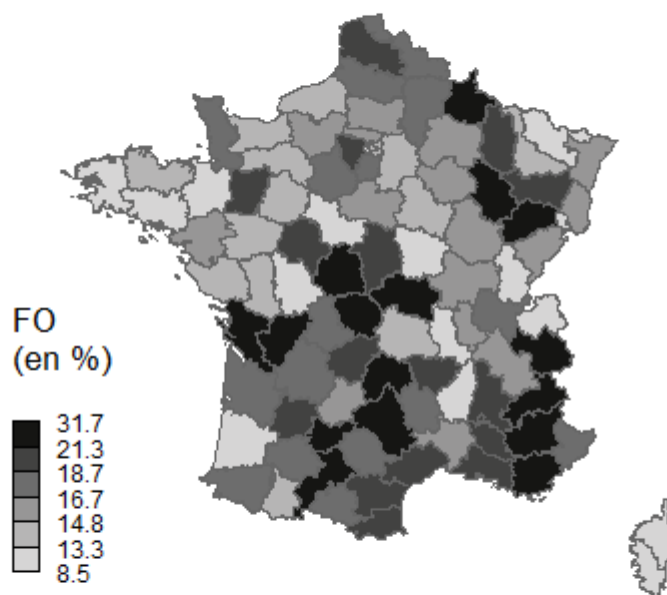
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.5. Résultats de la CFTC aux scrutins en entreprise (2013-2016)



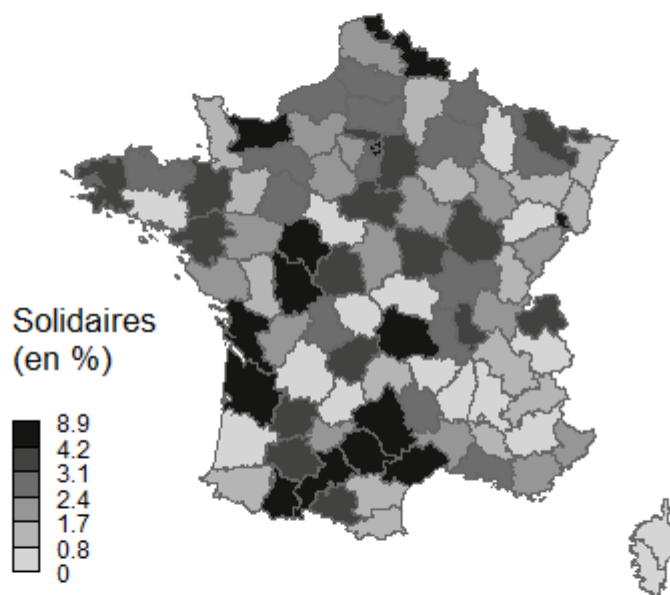
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.6. Résultats de FO aux scrutins en entreprise (2013-2016)



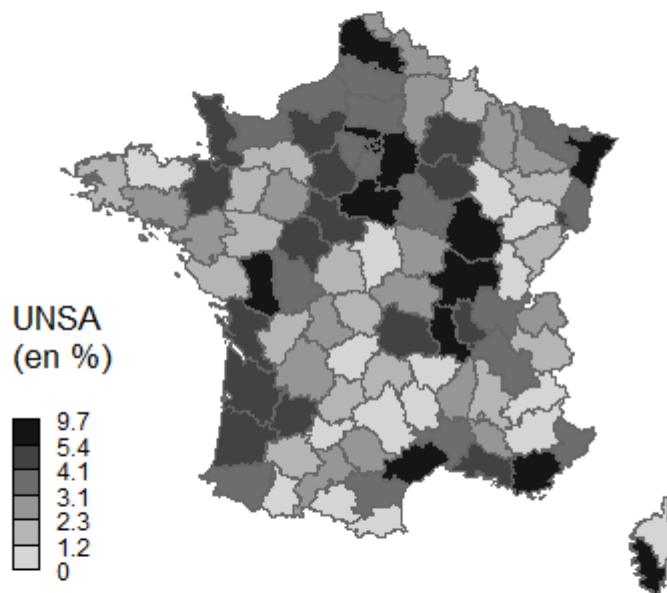
Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.7. Résultats de Solidaires aux scrutins en entreprise (2013-2016)



Source : données DGT, 2017

Carte 3.2.8. Résultats de l'UNSA aux scrutins en entreprise (2013-2016)



Source : données DGT, 2017

Annexe 3.3. Grille des entretiens réalisés auprès de responsables syndicaux ayant participé à la campagne pour les scrutins TPE

L'entretien a été précédé d'une présentation du travail de thèse et, plus particulièrement, de l'enquête menée sur les scrutins TPE, à savoir le questionnaire diffusé en ligne auprès de salariés des TPE.

Présentation de l'enquêté

Une première série de questions concerne l'enquêté. Quelles sont ses fonctions syndicales actuelles, tant dans les structures territoriales (unions locales, départementales ou régionales) que sur le plan professionnel (syndicat départemental, fédération...) ? Quel est son emploi actuel (secteur, type de contrat, taille de l'entreprise) ? Quelles formations a-t-il suivies (diplôme, formation continue...) ? Quel est son parcours d'emploi ?

Quel est son parcours syndical ? Depuis quand est-il syndiqué ? A-t-il déjà changé d'organisation ? Participe-t-il ou a-t-il participé à d'autres associations ou mouvements militants ?

A-t-il été impliqué dans des campagnes électorales professionnelles avant la campagne TPE de 2016-2017 ? De quels types d'élections s'agissaient-ils (CE, DP, DUP, Fonction publique, prud'homales...) ? À quel degré était-il impliqué ? Était-ce lié à son emploi ou, plus généralement, à ses fonctions syndicales sur le plan professionnel ou interprofessionnel ?

Les structures territoriales dans les élections professionnelles

Un second bloc de questions concerne le rôle des structures territoriales et en particulier des unions départementales dans les campagnes électorales professionnelles ou interprofessionnelles.

Pour les élections TPE 2017 et auparavant 2012, qui a organisé la campagne ? Qui a planifié les actions ? Était-ce un collectif ad hoc, un groupe de travail ouvert, les instances départementales... ?

Qui a produit le matériel de campagne ? Est-ce que seul le matériel de la confédération ou des fédérations a été utilisé ?

Quels syndicats professionnels ont participé à la campagne ? Était-ce les syndicats également investis habituellement dans la vie des structures territoriales ? Quels syndicats participent moins à la campagne ? Les actions sont-elles menées sur le plan interprofessionnel ou au niveau du secteur d'activité et de la branche ?

Pour les autres scrutins professionnels, les structures territoriales participent-elles à la négociation des protocoles d'accords pré-électorales, au soutien à la campagne des sections syndicales (impressions, maquettage, aide à la production de matériels, diffusions de tracts...), à la recension des dates d'élection et des résultats électoraux... ? Ou est-ce avant tout les fédérations ou les syndicats départementaux qui assurent prioritairement ces tâches ?

Le matériel et les actions de campagne pour les élections TPE

Ce troisième bloc de questions se concentre particulièrement sur le matériel utilisé et les actions menées dans le cadre de la campagne des élections TPE.

Pour les élections TPE, quel matériel est utilisé ? Qu'est-ce qui est privilégié comme matériel ? De la publicité a-t-elle été achetée dans la presse locale ? Des secteurs font-ils l'objet d'un traitement spécifique, notamment au niveau du matériel ? Qui assure ce traitement spécifique ?

Quelles actions sont mises en place au niveau du département ? S'agit-il de tractages ou d'affichages ? Quels lieux sont particulièrement ciblés ?

La réception des campagnes électorales par les salariés

Le dernier bloc de questions se focalise sur les ressentis vis-à-vis de la campagne TPE. Comment expliquer le résultat des différentes organisations syndicales dans le département ?

Quel a été l'accueil des salariés et des employeurs ? Quelles étaient leurs réactions vis-à-vis du syndicat et des élections TPE en général, au niveau de la procédure, des enjeux du scrutin ou de l'offre électorale ? Est-ce que l'accueil était variable selon le secteur d'activité ou la catégorie du salarié ?

Quelles sont les principales différences avec les scrutins CE/DP ? Comment celles-ci impactent la campagne électorale ?

Annexe 4.1. Informations relatives aux modèles de régression présentés dans le quatrième chapitre

Tableau 4.1.1. Effectifs et PseudoR2 des modèles

enquête/vague	modèle (variable dépendante)	effectif de l'échantillon	effectif pondéré non normalisé	PseudoR2 de Lumley
REPONSE 2005	non-participation contrainte	10 454	7 337 525	0,05
REPONSE 2005	abstention	9456	6 602 149	0,03
SRCV 2010	non-participation contrainte	4130	9 755 390	0,14
SRCV 2010	abstention	3321	7 797 752	0,22
REPONSE 2011	non-participation contrainte	15 772	8 133 864	0,09
REPONSE 2011	abstention	13 037	6 594 530	0,08
REPONSE 2017	non-participation contrainte	27 523	9 661 924	0,22
REPONSE 2017	abstention	22 485	7 421 450	0,10
REPONSE 2017	non-participation contrainte (avec variables du volet RD)	20 263	9 673 543	0,22
REPONSE 2017	abstention (avec variables du volet RD)	16 444	7 401 968	0,10
REPONSE 2017	non-connaissance de l'organisation d'un scrutin par les salariés couverts par une IRP	18 218	8 252 848	0,09
REPONSE 2017	non-participation contrainte (cadres)	6536	1 971 937	0,14
REPONSE 2017	abstention (cadres)	5816	1 718 242	0,10
Pôle Emploi 2018	abstention aux élections CE	1021	non pondérées	0,22
Pôle Emploi 2018	abstention aux élections DP	1021	non pondérées	0,22

Source : enquêtes REPONSE (2005, 2011, 2017), SRCV (2010) et Pôle Emploi (2018) ; cf. encadrés 4.3 et 4.5 pour la méthodologie

Annexe 4.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale en entreprise (REPONSE et SRCV)

Tableau 4.2.1. Probabilités, pour un salarié, de déclarer ne pas avoir, ces trois dernières années, voté faute de scrutin (colonne 3), et, pour un salarié déclarant avoir été confronté à un scrutin, de s'être abstenu (colonne 4) (REPONSE, 2005)

Variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)
position professionnelle	manœuvre ou ouvrier non qualifié	ns	ns
	ouvrier qualifié	ref	ref
	employé	ns	ns
	technicien	0,65**	ns
	cadre ou ingénieur	0,70.	1,57*
	autre	ns	ns
Fonction	production	ref	ref
	réparation et maintenance	ns	1,38*
	gestion	ns	ns
	étude, recherche	ns	ns
	autre	ns	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	1,58*	1,84**
travail en groupe et en réunion	non	ref	ref
	oui	0,53***	0,69***
autonomie dans le travail	faible	ns	ns
	plutôt faible	0,81*	0,82.
	plutôt élevée	ns	ns
	élevée	ref	ref
ancienneté	3 ans ou moins	2,94****	2,94***
	4 à 9 ans	1,57***	1,36*
	10 à 14 ans	ref	ref
	15 ans ou plus	0,79.	ns
Age	moins de 25 ans	ns	2,27***
	25 à 34 ans	ns	1,48*
	35 à 44 ans	ns	ns
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
Sexe	homme	ref	ref
	femme	ns	0,64***
diplôme	aucun	2,41***	ns
	brevet ou certificat d'étude	1,33.	ns
	CAP ou BEP	1,76***	ns
	baccalauréat	ns	ns
	bac+2	ref	ref

	bac+3 ou bac+4	ns	1,58**
	bac+5 ou plus	ns	ns
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	0,70.	ns
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	1,42**	1,27.
manque de reconnaissance dans son travail	non	ref	ref
	oui	ns	ns
difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	non	ref	ref
	oui	ns	ns
craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	ns	ns
déclare une mauvaise ambiance de travail	non	ref	ref
	oui	ns	ns
déclare de mauvaises conditions de travail	non	ref	ref
	oui	ns	1,22.
est syndiqué·e	non	ref	ref
	oui	0,28***	0,28***

Source : enquête REPONSE, 2005, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de 20 salariés et plus, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et, pour la colonne 4, déclarant avoir été confrontés à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.2.2. Probabilités, pour un salarié, de déclarer que la question sur le vote au dernier scrutin professionnel est « sans objet » (colonne 3), et, pour un salarié déclarant que cette question n'est pas « sans objet », de s'être abstenu au dernier scrutin professionnel (colonne 4) (SRCV, 2010)

Variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)
Age	moins de 25 ans	ns	5,65***
	25 à 34 ans	1,65*	3,57***
	35 à 44 ans	ns	1,80***
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
Sexe	homme	ref	ref
	femme	ns	ns
diplôme	aucun	1,73.	ns
	brevet ou certificat d'étude	ns	ns
	CAP ou BEP	ns	ns
	baccalauréat	ns	ns
	bac+2	ref	ref
	bac+3 ou bac+4	ns	ns
	bac+5 ou plus	1,76.	ns
	nationalité	française de naissance	ref
	Française par naturalisation (ou autre)	ns	ns
	étrangère	1,91*	2,82***
en couple	non	ref	ref
	oui	0,77.	ns
position professionnelle	manœuvre ou ouvrier non qualifié	ns	1,67*
	ouvrier qualifié	ref	ref
	employé	ns	1,40.
	technicien	ns	ns
	cadre ou ingénieur	ns	ns
	fonction	production	ref
	réparation et maintenance	ns	1,69**
	gestion	ns	ns
	étude, recherche	0,50.	ns
	autre	ns	1,65*
fonction d'encadrement	non	ref	ref
	oui	0,68*	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	ns	1,88*
contrat de travail	CDI	ref	ref
	CDD ou autre	1,57*	2,81***
salaire net	quartile supérieur	ns	ns
	second quartile	ns	0,75.
	troisième quartile	ref	ref
	quartile inférieur	1,64*	2,07***
a de bonnes relations avec ses collègues de travail	non	ref	ref
	oui	0,60*	0,49**

a des possibilités de promotion dans son entreprise	non	ref	ref
	oui	0,76.	0,66*
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	ns	0,43**
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	1,43.	1,81***
effectue un travail répétitif, « à la chaîne »	non	ref	ref
	oui	ns	0,80.
effectue un travail sous pression	non	ref	ref
	oui	ns	ns
pense que son employeur reconnaît son travail à sa juste valeur	oui	ref	ref
	non	0,76.	ns
pense être licencié-e ou terminer son contrat dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	1,48.	ns
taille de l'établissement	11 à 19 salariés	7,64***	2,60***
	20 à 49 salariés	4,51***	1,60**
	50 à 499 salariés	1,70*	1,28.
	500 salariés ou plus	ref	ref
secteur d'activité	bâtiment	ns	1,68*
	commerce	1,47.	ns
	industrie	ns	ns
	services	ref	ref
	transports	ns	ns
	autre	ns	ns
est syndiqué-e	non	ref	ref
	oui	0,40**	0,26***
est membre d'une association	non	ref	ref
	oui	0,73*	0,65***

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, associations et artisans (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et, pour la colonne 4, n'ayant pas déclaré que la question du vote au dernier scrutin professionnel était sans objet ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.2.3. Probabilités, pour un salarié, de déclarer ne pas avoir, ces trois dernières années, voté faute de scrutin (colonne 3), et, pour un salarié déclarant avoir été confronté à un scrutin, de s'être abstenu (colonne 4) (REPONSE, 2011)

variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)
position professionnelle	manœuvre ou ouvrier non qualifié	0,83*	1,40**
	ouvrier qualifié	ref	ref
	employé	0,82*	ns
	technicien	0,57***	ns
	cadre ou ingénieur	0,40***	ns
fonction	autre	0,77*	1,34*
	production	ref	ref
	réparation et maintenance	ns	ns
	gestion	1,28*	1,38**
	étude, recherche	ns	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	ns	1,21.
type de contrat de travail	CDI	ref	ref
	CDD ou autre	1,22.	1,48**
ancienneté	3 ans ou moins	2,86***	2,26***
	4 à 9 ans	1,44***	1,36***
	10 à 14 ans	ref	ref
	15 ans ou plus	0,74***	0,66***
âge	moins de 25 ans	1,33*	2,94***
	25 à 34 ans	ns	1,88***
	35 à 44 ans	ns	1,30**
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
sexe	homme	ref	ref
	femme	ns	0,75***
diplôme	aucun	1,84***	1,69***
	brevet ou certificat d'étude	1,24.	1,51**
	CAP ou BEP	1,45***	ns
	baccalauréat	ns	ns
	bac+2	ref	ref
	bac+3 ou bac+4	ns	ns
collectif de travail stable	bac+5 ou plus	ns	1,44**
	oui	ref	ref
a obtenu une promotion ces trois dernières années	non	1,25**	1,32**
	non	ref	ref

	oui	0,72***	0,87.
horaires	fixes	ref	ref
	variables	0,80***	ns
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	ns	ns
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	1,40***	1,42***
autonomie dans le travail	faible	ns	ns
	plutôt faible	ref	ref
	plutôt élevée	1,12.	ns
	élevée	1,45***	ns
manque de reconnaissance dans son travail	non	ref	ref
	oui	0,85**	ns
difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	non	ref	ref
	oui	1,29***	ns
satisfaction dans le travail	très satisfait·e	1,24*	ns
	plutôt satisfait·e	ref	ref
	plutôt insatisfait·e	1,18*	ns
	très insatisfait·e	1,35*	ns
craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	ns	ns
est syndiqué·e	non	ref	ref
	oui	0,31***	0,29***

Source : enquête REPONSE, 2011, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et, pour la colonne 4, déclarant avoir été confrontés à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.2.4. Probabilités, pour un salarié, de déclarer ne pas avoir, ces trois dernières années, voté faute de scrutin (colonne 3), et, pour un salarié déclarant avoir été confronté à un scrutin, de s'être abstenu (colonne 4) (REPONSE, 2017)

variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)
position professionnelle	manœuvre ou ouvrier non qualifié	0,88.	1,33**
	ouvrier qualifié	ref	ref
	employé	ns	ns
	technicien	0,80**	ns
	cadre ou ingénieur	0,61***	ns
	autre	1,17.	1,54***
fonction	production	ref	ref
	réparation et maintenance	ns	ns
	gestion	ns	ns
	étude, recherche	0,79*	ns
	autre	0,87*	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	ns	1,62***
ancienneté	3 ans ou moins	3,44***	3,09***
	4 à 9 ans	1,16*	1,53***
	10 à 14 ans	ref	ref
	15 ans ou plus	0,88.	0,76***
Age	moins de 25 ans	1,49***	1,89***
	25 à 34 ans	1,13.	1,47***
	35 à 44 ans	ns	1,15*
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
sexe	homme	ref	ref
	femme	ns	0,71***
diplôme	aucun	1,68***	1,39**
	brevet ou certificat d'étude	1,35**	ns
	CAP ou BEP	1,19*	ns
	baccalauréat	ns	ns
	bac+2	ref	ref
	bac+3 ou bac+4	ns	ns
	bac+5 ou plus	ns	1,36***
collectif de travail stable	oui	ref	ref
	non	1,23**	1,39***
a obtenu une promotion ces trois dernières années	non	ref	ref
	oui	0,82***	0,91.
horaires	fixes	ref	ref
	variables	0,91.	ns
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	1,30*	ns
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	1,14*	1,14.
autonomie dans le travail	faible	ns	ns
	plutôt faible	ref	ref
	plutôt élevée	ns	0,89.

	élevée	1,29***	ns
manque de reconnaissance dans son travail	non	ref	ref
	oui	ns	ns
satisfaction dans le travail	très satisfait·e	0,86*	ns
	plutôt satisfait·e	ref	ref
	plutôt insatisfait·e	ns	1,12.
	très insatisfait·e	ns	ns
craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	1,13.	ns
difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	non	ref	ref
	oui	ns	ns
taille de l'établissement	11 à 19 salariés	2,94***	1,41**
	20 à 49 salariés	1,38**	ns
	50 à 99 salariés	1,27**	0,82*
	100 à 199 salariés	ns	ns
	200 à 499 salariés	ref	ref
	500 salariés ou plus	0,75**	1,34***
taille de l'entreprise	11 à 49 salariés	3,67***	ns
	50 à 299 salariés	1,29***	0,78***
	300 salariés ou plus	ref	ref
catégorie d'établissement	mono-établissement	ref	ref
	siège d'une entreprise multi-établissement	ns	ns
	autre établissement dépendant	0,65***	0,84*
secteur d'activité	bâtiment	1,54***	ns
	commerce	1,29***	0,87*
	industrie	ns	0,71***
	services	ref	ref
	transports	0,82*	0,85.
ancienneté de l'établissement	moins de 5 ans	ref	ref
	5 à 9 ans	ns	ns
	10 à 19 ans	ns	ns
	20 à 49 ans	1,14.	ns
	50 ans ou plus	ns	ns
est syndiqué·e	Non	ref	ref
	Oui	0,61***	0,30***

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et, pour la colonne 4, déclarant avoir été confrontés à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Annexe 4.3. Tableaux supplémentaires relatifs à la non-participation « contrainte »

Tableau 4.3.1. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité (SRCV, 2010)

secteur d'activité	question sur le vote professionnel « sans objet » (en %)	rapport de chance
Bâtiment	25,4	ns
Commerce	18	1,47.
Industrie	10,4	ns
Services	15,8	ref
transports	16,6	ns
autres secteurs	27,6	ns
ensemble	15,7	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.3.2. Non-participation contrainte aux élections professionnelles selon l'ancienneté de l'établissement (REPONSE, 2017)

ancienneté de l'établissement	n'a pas voté faute de scrutin (en %)	rapport de chance
moins de 5 ans	24,9	ref
5 à 9 ans	21,4	ns
10 à 19 ans	21,8	ns
20 à 49 ans	24,7	1,14.
50 ans et plus	14,9	ns
ensemble	22,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Annexe 4.4. Résultats des modèles de régression utilisant des variables du volet « représentants de la direction » de l'enquête REPONSE et relatifs à la participation électorale et à la connaissance du scrutin

Tableau 4.4.1. Probabilités, pour un salarié, de déclarer ne pas avoir, ces trois dernières années, voté faute de scrutin (colonne 3), et, pour un salarié déclarant avoir été confronté à un scrutin, de s'être abstenu (colonne 4) ainsi que, pour un salarié couvert par une IRP selon sa direction, d'avoir déclaré ne pas avoir participé faute de scrutin (colonne 5) (REPONSE, 2017, avec l'ajout de variables du volet « RD »)

variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)	rapport de chance (non-connaissance de l'organisation d'un scrutin)
position professionnelle	manœuvre ou ouvrier non qualifié	ns	ns	ns
	ouvrier qualifié	ref	ref	ref
	employé	ns	ns	0,79.
	technicien	0,85.	ns	ns
	cadre ou ingénieur	0,63***	ns	0,63***
fonction	autre	ns	1,46**	ns
	production	ref	ref	ref
	réparation et maintenance	ns	ns	ns
	gestion	ns	ns	ns
	étude, recherche	0,75*	ns	ns
temps partiel	autre	0,85*	ns	ns
	non	ref	ref	ref
ancienneté	oui	ns	1,46*	ns
	3 ans ou moins	3,43***	3,39***	4,78***
Age	4 à 9 ans	ns	1,64***	1,18.
	10 à 14 ans	ref	ref	ref
	15 ans ou plus	ns	0,81*	ns
	moins de 25 ans	1,70**	1,87***	1,27.
	25 à 34 ans	1,21*	1,51***	ns
sexe	35 à 44 ans	ns	ns	ns
	45 à 54 ans	ref	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns	0,76*
	homme	ref	ref	ref
diplôme	femme	ns	0,72***	ns
	aucun	1,57***	1,42*	1,84***
	brevet ou certificat d'étude	1,37*	ns	1,59***
	CAP ou BEP	1,16.	ns	ns
	baccalauréat	ns	ns	ns
	bac+2	ref	ref	ref
	bac+3 ou bac+4	ns	ns	ns
	bac+5 ou plus	ns	1,39**	ns
collectif de travail stable	oui	ref	ref	ref
	non	1,21*	1,34***	1,23*
a obtenu une promotion ces trois	non	ref	ref	ref

dernières années				
	oui	0,85**	ns	0,80**
horaires	fixes	ref	ref	ref
	variables	ns	ns	ns
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	1,42**	ns	1,39*
	35 à 40 heures	ref	ref	ref
	plus de 40 heures	1,19*	ns	ns
autonomie dans le travail	faible	ns	ns	ns
	plutôt faible	ref	ref	ref
	plutôt élevée	ns	0,88.	ns
	élevée	1,24*	ns	1,24.
manque de reconnaissance dans son travail	non	ref	ref	ref
	oui	0,89*	ns	ns
satisfaction dans le travail	très satisfait-e	0,87.	ns	0,84.
	plutôt satisfait-e	ref	ref	ref
	plutôt insatisfait-e	ns	ns	ns
	très insatisfait-e	ns	ns	ns
craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	non	ref	ref	ref
	oui	1,19*	ns	ns
difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	non	ref	ref	ref
	oui	ns	1,21**	ns
taille de l'établissement	11 à 19 salariés	2,94***	1,50**	1,83***
	20 à 49 salariés	1,45**	ns	1,45**
	50 à 99 salariés	1,26*	0,73**	ns
	100 à 199 salariés	ns	ns	ns
	200 à 499 salariés	ref	ref	ref
	500 salariés ou plus	0,78*	1,39***	0,75**
taille de l'entreprise	11 à 49 salariés	2,80***	0,71*	ns
	50 à 299 salariés	1,19*	0,75**	ns
	300 salariés ou plus	ref	ref	ref
catégorie d'établissement	mono-établissement	ref	ref	ref
	siège d'une entreprise multi-établissement	ns	ns	ns
	autre établissement dépendant	0,78**	ns	ns
secteur d'activité	bâtiment	1,62***	ns	1,46**
	commerce	1,29***	ns	1,18.
	industrie	ns	0,76**	ns
	services	ref	ref	ref
	transports	0,83.	ns	0,71**

ancienneté de l'établissement	moins de 5 ans	ref	ref	ref
	5 à 9 ans	ns	ns	ns
	10 à 19 ans	ns	ns	ns
	20 à 49 ans	ns	ns	ns
	50 ans ou plus	0,81.	ns	ns
est syndiqué·e	non	ref	ref	ref
	oui	0,70***	0,31***	0,70**
actionnaire majoritaire	particulier ou famille	ref	ref	ref
	société non financière	0,67***	ns	0,79*
	organisme financier	0,68***	ns	0,76*
	État, collectivité locale	0,32***	0,69*	0,38***
	salariés	ns	ns	ns
	inconnu/autre	0,76***	ns	0,80**
statut de l'établissement	indépendant	ref	ref	ref
	appartient à une franchise ou à un groupement	ns	ns	ns
	appartient à un groupe	0,68***	ns	0,82**
	inconnu	ns	0,54.	ns
en position de sous-traitance	non	ref	ref	ref
	oui, avec multiplicité de donneurs d'ordre	ns	ns	ns
	oui, avec un donneur d'ordre principal	1,14.	ns	1,18.

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et, pour la colonne 4, déclarant avoir été confrontés à un scrutin ces trois dernières années ainsi que, pour la colonne 5, dont la direction déclare la présence d'une IRP ; données pondérées par la Dares.

Annexe 4.5. Tableaux supplémentaires relatifs à l'absence déclarée par les salariés de scrutin alors qu'une IRP élue existe selon leur direction

Tableau 4.5.1. Méconnaissance du scrutin par les salariés selon l'âge (REPONSE, 2017)

Age	n'a déclaré aucun scrutin alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
moins de 25 ans	28,8	1,27.
25 à 34 ans	15,6	ns
35 à 44 ans	11,5	ns
45 à 54 ans	11,5	ref
55 ans ou plus	8,9	0,76*
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, couverts par une IRP selon leur direction et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.5.2. Méconnaissance du scrutin selon le fait d'avoir obtenu une promotion ces trois dernières années (REPONSE, 2017)

a obtenu une promotion	n'a pas voté alors qu'une IRP existe (en %)	rapport de chance
Non	14,4	ref
Oui	10	0,80**
ensemble des salariés couverts par une IRP selon leur direction	13,2	

Source : enquête REPONSE, 2017, volets « salariés » et « RD »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, couverts par une IRP selon leur direction et travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la DARES.

Annexe 4.6. Tableaux relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon les caractéristiques des établissements

Tableau 4.6.1. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (REPONSE, 2017)

taille de l'établissement	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
11 à 19 salariés	24,9	1,41**
20 à 49 salariés	16,4	ns
50 à 99 salariés	15,5	0,82*
100 à 199 salariés	17,6	ns
200 à 499 salariés	17,6	ref
500 salariés ou plus	21,4	1,34***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	18,3	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.6.2. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'entreprise (REPONSE, 2017)

taille de l'entreprise	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
11 à 49 salariés	20,6	ns
50 à 299 salariés	16,2	0,78***
300 salariés ou plus	18,8	ref
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	18,3	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.6.3. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (SRCV, 2010)

taille de l'établissement	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
11 à 19 salariés	60,1	2,60***
20 à 49 salariés	47,5	1,60**
50 à 499 salariés	37,4	1,28.
500 salariés ou plus	30,9	ref
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.6.4. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité (REPONSE, 2017)

secteur d'activité	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
bâtiment	20,1	ns
commerce	18,7	0,87*
industrie	13,5	0,71***
services	21,2	ref
transports	16,8	0,85.
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	18,3	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.6.5. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité (SRCV, 2010)

secteur d'activité	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
bâtiment	50,8	1,68*
commerce	42,3	ns
industrie	33,6	ns
services	42,2	ref
transports	43,6	ns
autres secteurs	66,9	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.6.6. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon le lien entre l'établissement et l'entreprise (REPONSE, 2017)

lien établissement/entreprise	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
entreprise mono-établissement	19,1	ref
siège d'une entreprise multi-établissement	20,1	ns
autre établissement d'une entreprise multi-établissement	17	0,84*
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	18,3	

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré qu'un scrutin avait eu lieu ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Annexe 4.7. Message introductif et questionnaire de l'enquête auprès des agents de Pôle Emploi

Message envoyé aux agents

Objet : participez à une enquête sur les élections professionnelles au sein de Pôle Emploi

Chère et cher agent·e

Nous vous écrivons pour solliciter votre participation à une enquête nationale sur les élections professionnelles au sein de Pôle Emploi. Celle-ci s'inscrit dans le cadre d'une thèse menée par Tristan Haute, doctorant en science politique au CERAPS (Centre d'Études et de Recherches administratives politiques et sociales, UMR 8026 - CNRS/Université de Lille) et dirigée par Jean-Gabriel Contamin, Professeur à l'Université de Lille. Cette enquête est réalisée avec le soutien du SNU Pôle Emploi qui a bien voulu nous permettre de diffuser celle-ci à la liste des abonnés à ses informations syndicales.

Quel que soit votre métier au sein de Pôle Emploi, quelles que soient vos opinions vis-à-vis des élections et des syndicats, quelles que soient vos pratiques (vote ou abstention), votre avis nous est très précieux. Nous souhaitons en effet réaliser un état des lieux le plus fidèle possible des pratiques des agents de Pôle Emploi. Votre participation est donc essentielle.

Pour cela, nous vous proposons de répondre à un questionnaire, ce qui ne vous prendra pas plus de 5 à 10 minutes, en cliquant sur le lien suivant :

<http://ceraps-tic.univ-lille2.fr/index.php/survey/index/sid/177434/>

Vous pouvez diffuser ce questionnaire à vos collègues pour améliorer la qualité des résultats de notre enquête.

Ce questionnaire comporte des questions sur :

- votre métier au sein de Pôle Emploi ;
- votre vision de Pôle Emploi ;
- les élections au sein de Pôle Emploi ;
- les rapports avec vos collègues ;
- votre rapport aux syndicats ;
- et votre situation personnelle.

Vous trouverez une présentation scientifique de l'enquête en suivant ce lien :

<http://ceraps-tic.univ-lille2.fr/pages/polelec.html>

En complément de ce questionnaire, nous réalisons des entretiens avec des agents pour mieux comprendre votre rapport aux élections au sein de Pôle Emploi. Si vous acceptez de nous aider, vous pouvez nous envoyer un courriel à tristan.haute@univ-lille.fr.

Les informations tirées du questionnaire et des entretiens ne seront utilisées que dans le cadre de cette recherche. Si vous souhaitez des précisions supplémentaires sur cette étude ou être informé-e de ses résultats, vous pouvez nous contacter par courriel : tristan.haute@univ-lille.fr.

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, cette enquête a fait l'objet d'une inscription au registre du Correspondant informatique et libertés (CIL) du CNRS.

Merci de prendre sur votre temps pour permettre cette recherche !

Tristan Haute, Doctorant au CERAPS

<http://ceraps.univ-lille2.fr/fr/membres-du-laboratoire/tristan-haute.html>

Jean-Gabriel Contamin, Directeur adjoint du CERAPS

<http://ceraps.univ-lille2.fr/fr/membres-du-laboratoire/jean-gabriel-contamin.html>

Questionnaire — Les élections au sein de Pôle Emploi

Information

Objet du traitement :

Les informations recueillies vous concernant vont faire l'objet d'un traitement destiné à :

Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales

1, place Déliot

BP 629

59024 Lille Cedex

Délégué à la Protection des Données : dpd.demandes@cnrs.fr

Les données à caractère personnel sont collectées et traitées pour la finalité suivante :

Cette enquête par questionnaire vise à interroger les comportements des agent·e·s de Pôle Emploi lors des élections professionnelles organisées au sein de l'établissement (Comité d'Entreprise, Délégué·e·s du Personnel, Commissions paritaires...). Elle s'inscrit dans le cadre d'un travail de thèse relatif aux déterminants du vote des salarié·e·s aux élections professionnelles.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page suivante.

La base légale du traitement est :

- La personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel

Destinataires des données :

En fonction de leurs besoins respectifs, sont destinataires de tout ou partie des données :
Tristan Haute, doctorant au Ceraps.

Aucun transfert de données hors de l'Union européenne n'est réalisé.

Durée de conservation de vos données :

Vos données à caractère personnel seront conservées pour une durée de deux ans.

Droits des personnes

Vous disposez des droits suivants pour l'utilisation qui est faite de vos données :

- le droit d'opposition : vous pouvez à tout moment vous opposer au traitement de vos données et disposez du droit de retirer votre consentement ;
- le droit d'accès et de rectification de vos données ;
- le droit d'effacement ;
- le droit à une utilisation restreinte lorsque vos données ne sont pas nécessaires ou ne sont plus utiles ;
- le droit à la portabilité : communiquer vos données à la personne de votre choix ;

Vous pouvez exercer ces droits en vous adressant à ceraps-enquete@univ-lille2.fr.

Vous pouvez contacter également votre DPD à l'adresse suivante : DPD, 17 rue Notre Dame des Pauvres, 54 519, Vandœuvre lès Nancy Cedex, dpd.demandes@cnrs.fr

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits Informatique et libertés ne sont pas respectés, vous avez la possibilité d'introduire une réclamation en ligne auprès de la CNIL ou par courrier postal.

J'ai pris connaissance des conditions de participation à ce questionnaire et je les accepte

1 Oui

2 Non

Parlons de votre métier au sein de Pôle Emploi

Nous commençons ce questionnaire par quelques questions sur votre métier et votre parcours au sein de Pôle Emploi.

1. Quelle est votre fonction au sein de Pôle Emploi ?

1 conseiller(e) emploi (demandeurs, entreprises, contrôle de la recherche d'emploi...)

2 conseiller(e) GDD

3 conseiller(e) emploi et GDD (double compétence)

4 conseiller(e) en plate forme téléphonique

5 chargé(e) de projet emploi

6 psychologue de travail

7 agent(e) Pôle appui gestion (PAG)

8 RRA

9 responsable d'équipe

10 DAPE, DAPE Adjoint(e) ou Adjoint(e) au DAPE

11 fonction support (DT, DR, DG, DSI ou PES)

12 autre (veuillez préciser) : ...

2. Quel est le type de votre contrat de travail au sein de Pôle Emploi ?

1 CDI statut public

2 CDI statut privé

3 CDD statut privé

4 Contrat aidé

5 autre (veuillez préciser) : ...

3. Êtes-vous ?

1 à temps plein

2 à temps partiel

4. Êtes-vous affecté(e) ?

1 en agence

2 au sein d'une direction territoriale

3 au sein d'une direction régionale

4 au sein de la Direction générale

5 au sein de la DSI

6 au sein de Pôle Emploi Services (PES)

5. Dans quelle région travaillez-vous ?

1 Auvergne-Rhône-Alpes

2 Bourgogne-Franche-Comté

3 Bretagne

4 Centre-Val de Loire

5 Corse

6 Grand Est

7 Guadeloupe

8 Guyane

9 Hauts-de-France

10 Île-de-France

11 La Réunion

12 Martinique

13 Mayotte

14 Normandie

15 Nouvelle-Aquitaine

16 Occitanie

17 Pays de la Loire

18 PACA

[Si Q=1|2|6|9|15|16]

6. Avant la fusion des régions en 2015/2016, dans quelle région travailliez-vous ?

Alsace

1 Aquitaine

2 Auvergne

3 Bourgogne

4 Champagne-Ardenne

- 5 Franche-Comté
- 6 Languedoc-Roussillon
- 7 Limousin
- 8 Lorraine
- 9 Midi-Pyrénées
- 10 Nord-Pas-de-Calais
- 11 Basse-Normandie
- 12 Haute-Normandie
- 13 Picardie
- 14 Poitou-Charentes
- 15 Rhône-Alpes

7. Depuis quelle année êtes-vous agent au sein de Pôle Emploi ou de l'une de ses composantes (ANPE, RAC, AFPA...) ?

[Si Q7<2009]

8. Êtes-vous issu(e) ?

- 1 de l'ANPE
- 2 de l'ASSEDIC
- 3 de l'UNÉDIC
- 4 de l'AFPA

9. Depuis quelle année occupez-vous votre poste actuel ?

Pôle Emploi et vous

Dans cette partie, nous cherchons à recueillir vos avis sur le fonctionnement quotidien et l'avenir de Pôle Emploi.

10. Aujourd'hui, êtes-vous satisfait(e) des aspects suivants de votre travail ?

	1 très satisfait(e)	2 plutôt satisfait(e)	3 plutôt insatisfait(e)	4 très insatisfait(e)	5 ne sait pas
le contenu de votre travail					
votre qualité de vie au travail					
les rapports avec votre hiérarchie					
les relations avec vos collègues					
les relations avec les usager(e)s					
vos possibilités de concilier temps de travail et temps libre					
votre rémunération					
vos possibilités d'évolution de carrière					

11. Concernant votre avenir à Pôle Emploi, êtes-vous... ?

- 1 très confiant(e)
- 2 assez confiant(e)
- 3 peu confiant(e)
- 4 pas du tout confiant(e)
- 5 ne sait pas

Les élections à Pôle Emploi et vous

Dans cette partie, nous interrogerons vos pratiques électorales au sein de Pôle Emploi (vote ou abstention) et les justifications éventuelles de ces pratiques.

12. Lors des dernières élections professionnelles (CE et DP), dans quel collège étiez-vous appelé(e) à voter ?

- 1 dans le 1er collège
- 2 dans le second collège
- 3 dans le 3e collège
- 4 je ne sais plus

13. Avez-vous participé aux dernières élections au Comité d'Entreprise de Pôle Emploi ?

- 1 oui
- 2 non

[Si Q13=2]

14. Pour quelle(s) raison(s) ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 j'ai oublié de voter
- 2 je ne vois pas l'utilité de ce vote
- 3 aucun syndicat ne m'a convaincu
- 4 je ne connaissais pas les candidats
- 5 autre raison (veuillez préciser) : ...

[Si Q13=1]

15. Pour quel syndicat avez-vous voté ?

- 1 pour la CFDT
- 2 pour FO
- 3 pour le SNU-FSU
- 4 pour la CGT
- 5 pour le SNAP
- 6 pour la CFTC

- 7 pour la CFE-CGC
- 8 pour SUD
- 9 pour l'UNSA
- 10 pour un autre syndicat
- 11 j'ai voté blanc ou nul
- 12 je ne sais plus

[Si Q15=1|2|3|4|5|6|7|8|9|10]

16. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi ce syndicat ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 les valeurs défendues par ce syndicat me correspondent
- 2 ce syndicat défend et protège bien les agents
- 3 les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le Comité d'Entreprise (CE) me conviennent
- 4 je suis satisfait(e) de l'action des élus de ce syndicat au sein du Comité d'Entreprise
- 5 je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord « classification »
- 6 je connais des militants de ce syndicat et je leur fais confiance
- 7 la liste de ce syndicat était plus féminisée que les autres listes
- 8 autre raison (veuillez préciser) : ...

17. Avez-vous participé aux dernières élections pour les délégués du personnel au sein de Pôle Emploi ?

- 1 oui
- 2 non

[Si Q17=2]

18. Pour quelle(s) raison(s) ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 j'ai oublié de voter
- 2 je ne vois pas l'utilité de ce vote

- 3 aucun syndicat ne m'a convaincu
- 4 je ne connaissais pas les candidats
- 5 autre raison (veuillez préciser) : ...

[Si Q17=1]

19. Pour quel syndicat avez-vous voté ?

- 1 pour FO
- 2 pour la CFDT
- 3 pour le SNU-FSU
- 4 pour la CGT
- 5 pour le SNAP
- 6 pour la CFTC
- 7 pour la CFE-CGC
- 8 pour SUD
- 9 pour l'UNSA
- 10 pour un autre syndicat
- 11 j'ai voté blanc ou nul
- 12 je ne sais plus

[Si Q19=1|2|3|4|5|6|7|8|9|10]

20. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi ce syndicat ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 les valeurs défendues par ce syndicat me correspondent
- 2 ce syndicat défend et protège bien les agents
- 3 je suis satisfait(e) de l'action des délégués du personnel (DP) de ce syndicat
- 4 je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord « classification »
- 5 je connais des militants de ce syndicat et je leur fais confiance
- 6 la liste de ce syndicat était plus féminisée que les autres listes
- 7 autre raison (veuillez préciser) : ...

[Si Q2=1]

21. Avez-vous participé aux dernières élections pour les commissions paritaires locales uniques (CPLU) au sein de Pôle Emploi ?

1 oui

2 non

[Si Q21=2]

22. Pour quelle(s) raison(s) ? (plusieurs réponses possibles)

1 j'ai oublié de voter

2 je ne vois pas l'utilité de ce vote

3 aucun syndicat ne m'a convaincu

4 je ne connaissais pas les candidats

5 autre raison (veuillez préciser) : ...

[Si Q21=1]

23. Pour quel syndicat avez-vous voté ?

1 pour le SNU-FSU

2 pour FO

3 pour la CGT

4 pour la CFDT

5 pour SUD

6 pour la CFTC

7 pour la CFE-CGC

8 pour le SNAP

9 pour l'UNSA

10 pour un autre syndicat

11 j'ai voté blanc ou nul

12 je ne sais plus

[Si Q15=1|2|3|4|5|6|7|8|9|10]

24. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi ce syndicat ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 les valeurs défendues par ce syndicat me correspondent
- 2 ce syndicat défend et protège bien les agents publics
- 3 je suis satisfait(e) de l'action des élus de ce syndicat au sein des Commissions paritaires
- 4 je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord « classification »
- 5 je connais des militants de ce syndicat et je leur fais confiance
- 6 la liste de ce syndicat était plus féminisée que les autres listes
- 7 autre raison (veuillez préciser) : ...

Vos collègues et vous

Il s'agit à présent de comprendre quels rapports vous entretenez avec vos collègues de travail.

25. Prenez-vous vos repas du midi en commun avec des collègues de travail ?

- 1 tous les jours ou presque
- 2 au moins une fois par semaine
- 3 rarement
- 4 jamais

26. Durant l'année écoulée, avez-vous participé, hors des horaires de travail, à des activités avec des collègues de travail (loisirs, dîners...) ?

- 1 très souvent
- 2 plusieurs fois dans l'année
- 3 une seule fois dans l'année
- 4 jamais

27. Vos collègues votent-ils aux élections professionnelles organisées au sein de Pôle Emploi (CE, DP, CPLU...) ?

- 1 oui, tous
- 2 oui, la plupart
- 3 oui, quelques-uns
- 4 non, aucun
- 5 je ne sais pas

28. Parlez-vous de l'action des syndicats avec vos collègues ?

- 1 souvent
- 2 parfois
- 3 rarement
- 4 jamais

Les syndicats et vous

Nous cherchons à présent à connaître vos expériences et vos opinions vis-à-vis des syndicats.

29. Rencontrez-vous régulièrement des syndiqués de Pôle Emploi ?

- 1 souvent
- 2 parfois
- 3 rarement
- 4 jamais

[Si Q29=1|2|3]

30. De quel(s) syndicat(s) sont-ils issus ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 de la CFDT
- 2 de FO
- 3 du SNU-FSU

- 4 de la CGT
- 5 du SNAP Pôle Emploi
- 6 de la CFTC
- 7 de la CFE-CGC
- 8 de SUD
- 9 de l'UNSA
- 10 d'un autre syndicat
- 11 je ne sais plus

31. Lisez-vous les informations syndicales (affichages, mail...) ?

- 1 souvent
- 2 parfois
- 3 rarement
- 4 jamais

[Si Q31=1|2|3]

32. De quel(s) syndicat(s) lisez-vous les informations ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 de la CFDT
- 2 de FO
- 3 du SNU-FSU
- 4 de la CGT
- 5 du SNAP Poole Emploi
- 6 de la CFTC
- 7 de la CFE-CGC
- 8 de SUD
- 9 de l'UNSA
- 10 d'un autre syndicat
- 10 je ne sais plus

33. Pour vous, parmi ces thématiques, lesquelles devraient être les plus importantes dans l'action des syndicats (3 réponses maximum) ?

- 1 la défense d'un service public de l'emploi
- 2 la défense, quel que soit leur statut, des agents de Pôle Emploi
- 3 l'amélioration des conditions de travail quotidiennes des agents
- 4 l'amélioration de la rémunération des agents
- 5 l'augmentation des effectifs au sein de Pôle Emploi
- 6 le maintien d'un service de qualité aux usagers
- 7 l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes
- 8 le renforcement de la solidarité au sein de Pôle Emploi par l'intermédiaire des actions du CE
- 9 aucune
- 10 autre (veuillez préciser) : ...

34. Avez-vous participé à une action collective au sein de Pôle Emploi (débrayage, grève, manifestation...) ?

- 1 au moins une fois au cours de l'année écoulée
- 2 au moins une fois au cours de ces cinq dernières années
- 3 au moins une fois au cours de ces dix dernières années
- 4 jamais

[Si Q34=1|2|3]

35. Sur quel(s) thème(s) portaient la ou les mobilisations auxquelles vous avez participé ?

36. Êtes-vous aujourd'hui adhérent(e) à un syndicat ?

- 1 oui
- 2 non

[Si Q36=1]

37. Lequel ?

- 1 la CFDT
- 2 FO
- 3 le SNU-FSU
- 4 la CGT
- 5 le SNAP Poole Emploi
- 6 la CFTC
- 7 la CFE-CGC
- 8 SUD
- 9 l'UNSA
- 10 un autre syndicat

[Si Q36=1]

38. Pourquoi avoir choisi ce syndicat ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 ce syndicat m'a aidé
- 2 c'était le seul syndicat sur mon lieu de travail
- 3 c'était le seul syndicat à défendre mes intérêts
- 4 c'était le syndicat qui était le plus en accord avec mes valeurs
- 5 c'est parce que la personnalité du responsable local m'a plu
- 6 c'est parce que je connaissais le syndicat par ma famille ou mes amis
- 7 autres raisons (veuillez préciser) : ...

[Si Q36=1]

39. Et en quelle année avez-vous adhéré à ce syndicat ?

[Si Q36=2]

40. Avez-vous été, par le passé, membre d'un syndicat ?

1 oui

2 non

[Si Q40=1]

41. Le(s)quel(s) ?

1 la CFDT

2 FO

3 le SNU-FSU

4 la CGT

5 le SNAP Poole Emploi

6 la CFTC

7 la CFE-CGC

8 SUD

9 l'UNSA

10 un autre syndicat

[Si Q40=1]

42. Et pendant combien de temps ?

[Si Q36=1]

43. Avez-vous été, par le passé, membre d'un autre syndicat ?

1 oui

2 non

[Si Q43=1]

44. Le(s)quel(s) ?

- 1 la CFDT
- 2 FO
- 3 le SNU-FSU
- 4 la CGT
- 5 le SNAP Poole Emploi
- 6 la CFTC
- 7 la CFE-CGC
- 8 SUD
- 9 l'UNSA
- 10 un autre syndicat

[Si Q43=1]

45. Et pendant combien de temps ?

[Si Q40=1|Q36=1]

46. Avez-vous exercé des responsabilités au sein de ce syndicat ou des mandats électifs ?

- 1 oui
- 2 non

(Si Q40=1|Q36=1)

47. Dans quelles circonstances précises vous êtes-vous syndiqué(e) pour la première fois ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 au moment de mon recrutement
- 2 après ma pleine intégration au sein de Pôle Emploi
- 3 à la suite d'un conflit sur mon lieu de travail
- 4 à la suite d'un mouvement ou d'un événement national

5 pour faire face à un problème personnel

6 autre (veuillez préciser) : ...

(Si Q40=1|Q36=1)

48. Êtes-vous ou avez-vous été déchargé auprès d'un syndicat ?

	à temps partiel	à temps complet
oui, par le passé		
oui, actuellement		
non		

Votre situation personnelle

Nous terminons par quelques questions sur votre situation personnelle.

49. Êtes-vous ?

1 une femme

2 un homme

50. Quelle est votre année de naissance ? 19XX

51. En ce qui concerne votre logement actuel, êtes-vous ?

1 propriétaire définitif

2 propriétaire avec un emprunt à rembourser ou en accession à la propriété

3 locataire

4 autre

52. Quel est votre diplôme obtenu le plus élevé ?

1 sans diplôme

2 Brevet des collèges, CAP, BEP

3 Baccalauréat général, technologique ou professionnel

4 Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG...)

5 Bac + 3 (licence)

6 Bac + 4 (maîtrise, master 1)

7 Bac + 5 ou plus (master 2, doctorat...)

Annexe 4.8. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle au sein de Pôle Emploi

Tableau 4.8.1. Probabilités, pour un agent de Pôle Emploi, d'avoir déclaré s'être abstenu aux dernières élections CE (colonne 3) ou DP (colonne 4)

variable	modalité	rapport de chance (CE)	rapport de chance (DP)
métier	conseiller emploi	ref	ref
	Gestion des droits (GDD)	ns	0,38.
	Pôle appui gestion (PAG)	ns	ns
	psychologue du travail	ns	ns
	fonction support (directions régionales, direction générale, direction des systèmes informatiques, Pôle Emploi Services)	ns	ns
	encadrement	ns	ns
statut	autre	ns	ns
	CDI droit privé	ref	ref
	CDI statut public	0,52.	0,49*
temps partiel	non	ref	ref
	oui	ns	ns
ancienneté	moins de 10 ans	9,07***	9,08***
	10 à 15 ans	ns	ns
	16 à 20 ans	ref	ref
	21 à 25 ans	ns	ns
	plus de 25 ans	ns	ns
	non renseignée	4,39**	6,60***
prend ses repas entre collègues	tous les jours ou presque	ref	ref
	au moins une fois par semaine	ns	ns
	rarement	ns	ns
	jamais	ns	0,37*
a des activités hors de Pôle Emploi avec des collègues	plusieurs fois dans l'année	ref	ref
	au moins une fois dans l'année	1,72.	ns
	jamais	1,73.	ns
a des collègues qui votent	oui, tous ou presque	ref	ref
	non, aucun ou seulement quelques-uns	2,01.	2,36*
	ne sait pas	4,32***	5,02***

discute de l'action des syndicats entre collègues	souvent	ns	ns
	parfois	ref	ref
	rarement	ns	ns
	jamais	3,61**	2,78*
consulte les informations syndicales (mails, affiches...)	souvent	ref	ref
	parfois	ns	ns
	jamais ou rarement	ns	ns
rencontre des militants syndicaux	souvent	ref	ref
	parfois	ns	ns
	jamais ou rarement	ns	ns
est confiant·e dans son avenir professionnel	oui	ref	ref
	non	ns	ns
genre	féminin	ref	ref
	masculin	0,53*	ns
	non renseigné	ns	ns
type de logement	propriétaire définitif	ref	ref
	propriétaire non définitif	ns	ns
	locataire	2,18*	1,92.
	autre	ns	ns
est syndiqué·e	non	ref	ref
	non, mais l'a été par le passé	ns	ns
	oui, au SNU	0,18***	0,18***
	oui, dans un autre syndicat	0,38*	0,34**
PseudoR2 de McFadden		0,33	0,33
effectif		1021	1021

Source : enquête Pôle Emploi

Annexe 4.9. Tableaux supplémentaires relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon leurs caractéristiques individuelles

Tableau 4.9.1. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon l'ancienneté

ancienneté	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
moins de 10 ans	40,5	9,07***	42,3	9,08***
10 à 15 ans	9,5	ns	11,1	ns
16 à 20 ans	7,9	ref	7,5	ref
21 à 25 ans	4,9	ns	4,9	ns
plus de 25 ans	4,6	ns	4,6	ns
non renseignée	55,2	4,39**	56,9	6,60***
Ensemble	13,7		13,7	

Source : enquête Pôle Emploi

Tableau 4.9.2. Abstention aux élections professionnelles selon le fait d'être ou non à temps partiel (SRCV, 2010)

temps de travail	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
temps complet	39,5	Ref
temps partiel	48,1	1,88*
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.9.3. Abstention aux élections professionnelles selon le fait de travailler en collectif (REPONSE, 2005)

travail collectif	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
non	10,6	Ref
oui	9,4	0,69***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10	

Source : enquête REPONSE, 2005, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de 20 salariés et plus, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.9.4. Abstention aux élections professionnelles selon les relations avec les collègues de travail (SRCV, 2010)

a de bonnes relations avec ses collègues de travail	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
non	47,8	ref
oui	37,7	0,49**
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.9.5. Abstention aux élections professionnelles selon le nombre d'heures de travail par semaine (REPONSE)

nombre d'heures par semaine	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
moins de 35 heures	12,8	ns	16,2	ns	22	Ns
35 à 40 heures	8,7	ref	12,5	ref	16,6	ref
plus de 40 heures	13,5	1,27.	18,8	1,42****	21,4	1,14.
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.9.6. Abstention aux élections professionnelles selon le nombre d'heures de travail par semaine (SRCV, 2010)

nombre d'heures par semaine	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
moins de 35 heures	41,9	0,43**
35 à 40 heures	38,7	Ref
plus de 40 heures	45,1	1,81***
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.9.7. Abstention aux élections professionnelles selon le risque de perdre son emploi (REPONSE)

risque de perdre son emploi	s'est abstenu (en %) (2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
Non	10	ref	14,2	ref	18,3	ref
Oui	9,8	ns	14,9	ns	18,9	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : Enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.9.8. Abstention aux élections professionnelles selon la satisfaction au travail (REPONSE, 2011 ; 2017)

satisfaction dans le travail	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
tout à fait satisfait	16,2	ns	20,3	ns
plutôt satisfait	14	ref	17,7	ref
pas vraiment satisfait	13,9	ns	19,2	1,12.
pas du tout satisfait	18,1	ns	19,2	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2011, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.9.9. Abstention aux élections professionnelles selon le degré d'autonomie au travail (REPONSE)

autonomie au travail	s'est abstenu (en %)(2005)	rapport de chance (2005)	s'est abstenu (en %) (2011)	rapport de chance (2011)	s'est abstenu (en %) (2017)	rapport de chance (2017)
Faible	9,6	ns	15,1	ns	18,9	ns
plutôt faible	9,2	0,82.	15,2	ref	18,4	ref
plutôt élevée	10,7	ns	13,3	ns	16,9	0,89.
Elevée	10,2	ref	15,2	ns	19,4	ns
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	10		14,3		18,3	

Source : enquêtes REPONSE, 2005, 2011, 2017, volet « salariés », cf. encadré 4.3 pour le détail des questions utilisées

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés (2011 et 2017)/de 20 salariés ou plus (2005), travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et ayant déclaré avoir pu participer à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.9.10. Abstention aux élections professionnelles selon le fait d'assurer ou non un travail répétitif, « à la chaîne » (SRCV, 2010)

assure un travail répétitif	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
Non	39,3	ref
Oui	41,9	0,80.
ensemble des salariés déclarant être confrontés à un scrutin	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ: salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.9.11. Abstention aux élections professionnelles selon l'âge des salariés (SRCV, 2010)

Âge	s'est abstenu (en %)	rapport de chance
moins de 25 ans	79,3	5,65***
25 à 34 ans	57,5	3,57***
35 à 44 ans	39,4	1,80***
45 à 54 ans	27,1	ref
55 ans ou plus	26,6	ns
	40,6	

Source : enquête SRCV, 2010

Champ: salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés et déclarant être confrontés à un scrutin professionnel ; données pondérées par l'INSEE.

Tableau 4.9.12. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon le genre des agents

Genre	s'est abstenu (en %) (CE)	rapport de chance (CE)	s'est abstenu (en %) (DP)	rapport de chance (DP)
Masculin	7,3	0,53*	8,5	ns
féminin	13,1	ref	13,4	ref
non renseigné (*)	25	ns	25	ns
ensemble	11,2		11,8	

(*) L'effectif de cette modalité est très faible, mais il nous apparaît problématique d'exclure ces répondant·e·s.

Source : enquête Pôle Emploi

Annexe 4.10. Position professionnelle déclarée selon la catégorie socioprofessionnelle

Tableau 4.10.1. Position professionnelle déclarée selon la catégorie professionnelle d'affectation (DADS) (REPONSE, 2005)

CSP (DADS)	Manœuvre ou ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié, hautement qualifié, technicien d'atelier	Employé de bureau, employé de commerce, personnel de service	Technicien, agent de maîtrise	ingénieur, cadre	autre
Cadres	0,1	0,3	0,3	1,2	96,6	1,4
professions intermédiaires	4,3	1	12,2	71,9	4,2	6,4
employés	5,1	8,9	75,4	1,6	0,4	8,6
ouvriers	45,7	40,9	4,4	1,7	1,3	6

Source : enquête REPONSE, 2005, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de 20 salariés et plus travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.10.2. Position professionnelle déclarée selon la catégorie professionnelle d'affectation (DADS) (REPONSE, 2011)

CSP (DADS)	Manœuvre ou ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié, hautement qualifié, technicien d'atelier	Employé de bureau, employé de commerce, personnel de service	Technicien, agent de maîtrise	ingénieur, cadre	autre
Cadres	0,2	0,1	1	3,9	91,9	2,8
professions intermédiaires	8,8	1,7	13	53,6	14,7	8,3
employés	8,2	8,6	54,7	11	4	13,5
ouvriers	37,9	40,5	4,2	6,3	2	9,2

Source : enquête REPONSE, 2011, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Tableau 4.10.3. Position professionnelle déclarée selon la catégorie professionnelle d'affectation (DADS) (REPONSE, 2017)

CSP (DADS)	Manœuvre ou ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié, hautement qualifié, technicien d'atelier	Employé de bureau, employé de commerce, personnel de service	Technicien, agent de maîtrise	ingénieur, cadre	autre
Cadres	0,5	0,2	2,2	4,2	85,7	7,3
professions intermédiaires	7,2	2,1	14,4	49,1	15	12,2
employés	8	8	52,6	12,5	5,1	13,8
ouvriers	36,8	36,2	5,6	7,4	2,6	11,4

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : salariés des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés travaillant dans le même établissement depuis au moins un an ; données pondérées par la Dares.

Annexe 4.11. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle des cadres

Tableau 4.11.1. Probabilités, pour un cadre, de déclarer ne pas avoir, ces trois dernières années, voté faute de scrutin (colonne 3), et, pour un cadre déclarant avoir été confronté à un scrutin, de s'être abstenu (colonne 4) (REPONSE, 2017)

variable	modalité	rapport de chance (non-participation contrainte)	rapport de chance (abstention)
se considère comme cadre	oui	ref	ref
	non	1,50**	1,34*
fonction	production	ref	ref
	réparation et maintenance	ns	ns
	gestion	ns	ns
	étude, recherche	ns	ns
	autre	ns	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	ns	1,44.
ancienneté	3 ans ou moins	3,88***	2,02***
	4 à 9 ans	1,50*	1,26.
	10 à 14 ans	ref	ref
	15 ans ou plus	ns	0,73*
Age	moins de 35 ans	1,37.	3,73***
	35 à 44 ans	1,37*	ns
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
sexe	homme	ref	ref
	femme	ns	0,68***
diplôme	bac ou moins	1,61**	ns
	bac+2	ns	0,74*
	bac+3 ou bac+4	ns	ns
	bac+5 ou plus	ref	ref
collectif de travail stable	oui	ref	ref
	non	1,38.	1,51**
a obtenu une promotion ces trois dernières années	non	ref	ref
	oui	0,81*	0,85.
horaires	fixes	ref	ref
	variables	ns	1,24*
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	ns	ns
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	ns	ns
autonomie dans le travail	faible	ns	ns
	plutôt faible	ref	ref
	plutôt élevée	ns	ns
	élevée	1,33.	ns
manque de reconnaissance dans son travail	non	ref	ref
	oui	ns	ns
satisfaction au travail	très satisfait-e	ns	ns

	plutôt satisfait·e	ref	ref
	plutôt insatisfait·e	1,31.	ns
	très insatisfait·e	ns	ns
craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	ns	ns
difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	non	ref	ref
	oui	ns	ns
taille de l'établissement	11 à 19 salariés	1,74*	ns
	20 à 49 salariés	ns	ns
	50 à 99 salariés	ns	ns
	100 à 199 salariés	0,70.	ns
	200 à 499 salariés	ref	ref
	500 salariés ou plus	0,63*	1,38**
taille de l'entreprise	11 à 49 salariés	3,61***	ns
	50 à 299 salariés	1,11*	0,76*
	300 salariés ou plus	ref	ref
catégorie d'établissement	mono-établissement	ref	ref
	siège d'une entreprise multi-établissement	ns	ns
	autre établissement dépendant	ns	ns
secteur d'activité	bâtiment	1,59*	ns
	commerce	1,31.	0,76.
	industrie	ns	0,69**
	services	ref	ref
	transports	ns	ns
ancienneté de l'établissement	moins de 5 ans	ref	ref
	5 à 9 ans	ns	ns
	10 à 19 ans	ns	ns
	20 à 49 ans	ns	ns
	50 ans ou plus	ns	ns
est syndiqué·e	non	ref	ref
	oui	ns	0,26***

Source : enquête REPONSE, 2017, volet « salariés »

Champ : cadres des entreprises du secteur marchand et associatif non agricole de plus de 10 salariés, travaillant dans le même établissement depuis au moins un an et, pour la colonne 4, déclarant avoir été confrontés à un scrutin ces trois dernières années ; données pondérées par la Dares.

Annexe 5.1. Résultats des modèles de régression relatifs au vote en faveur du SNU-FSU

Tableau 5.1. Probabilités, pour un agent de Pôle Emploi ayant déclaré avoir voté aux dernières élections CE (colonne 3) ou aux dernières élections DP (colonne 4), d'avoir voté pour le SNU-FSU

variable	modalité	rapport de chance (CE)	rapport de chance (DP)
métier	conseiller emploi	ref	ref
	Gestion des droits (GDD)	0,47*	0,57.
	Pôle appui gestion (PAG)	ns	ns
	psychologue du travail	ns	ns
	fonction support (directions régionales, direction générale, direction des systèmes informatiques, Pôle Emploi Services)	0,31*	0,37.
encadrement	encadrement	0,35***	0,41**
	autre	ns	ns
statut	CDI droit privé	ref	ref
	CDI statut public	ns	ns
temps partiel	Non	ref	ref
	Oui	ns	ns
âge	35 ans ou moins	ns	ns
	36 à 45 ans	ns	ns
	46 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	ns
est issu·e	de l'ANPE	ref	ref
	du RAC	0,31***	0,30***
	de l'AFPA	ns	Ns
	de Pôle Emploi (recruté·e après la fusion)	ns	Ns
est affecté·e	en agence	ref	ref
	dans une direction territoriale ou régionale	ns	Ns
	à la Direction générale, à la DSI ou au sein de Pôle Emploi Services	0,16*	0,14*
est confiant·e dans son avenir professionnel au sein de Pôle Emploi	assez ou très confiant·e	ref	ref
	peu ou pas du tout confiant·e	2,11***	1,85***
genre	féminin	ref	ref
	masculin	0,74.	0,76.
	non renseigné	ns	ns
PseudoR2 de McFadden		0,18	0,17
PseudoR2 de Lumley		0,23	0,21
effectif		907	900

Source : enquête Pôle Emploi

Annexe 5.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques (SRCV, 2010)

Tableau 5.2. Probabilités, pour un salarié, de déclarer s'être abstenu aux dernières élections professionnelles (colonne 3) et aux élections régionales de 2010 (colonne 4) (SRCV, 2010)

variable	modalité	rapport de chance (abstention aux élections professionnelles)	rapport de chance (abstention aux élections régionales)
âge	moins de 25 ans	4,01***	4,72***
	25 à 34 ans	2,90***	2,98***
	35 à 44 ans	1,62***	1,74***
	45 à 54 ans	ref	ref
	55 ans ou plus	ns	0,75.
sexe	masculin	ref	ref
	féminin	ns	ns
est en couple	non	ref	ref
	oui	ns	0,83.
niveau de diplôme	aucun	ns	ns
	brevet des collèges ou certificat d'étude	ns	1,48.
	CAP ou BEP	ns	1,44*
	baccalauréat	ns	1,33.
	bac+2	ref	ref
	bac+3 ou bac+4	ns	ns
	bac+5 ou plus	ns	ns
position professionnelle	ouvrier non qualifié	1,70*	ns
	ouvrier qualifié	ref	ref
	employé	1,59*	ns
	technicien	1,43.	0,70*
	cadre ou ingénieur	1,77*	0,52**
contrat de travail	CDI	ref	ref
	CDD ou autre	2,87***	ns
temps partiel	non	ref	ref
	oui	1,91*	ns
salaire	premier quartile (supérieur)	ns	ns
	second quartile	0,73.	ns
	troisième quartile	ref	ref
	quatrième quartile (inférieur)	2,00***	ns
nombre d'heures de travail par semaine	moins de 35 heures	0,46**	ns
	35 à 40 heures	ref	ref
	plus de 40 heures	1,80***	Ns
a de bonnes relations avec ses collègues de travail	non	ref	ref
	oui	0,47**	1,44.
effectue un travail répétitif, à la chaîne	oui	ref	ref
	oui	0,75*	1,28*
a des possibilités de promotion	non	ref	ref

	oui	0,78.	ns
effectue un travail sous pression	non	ref	ref
	oui	ns	ns
pense être licencié·e ou terminer son contrat dans les douze prochains mois	non	ref	ref
	oui	ns	ns
taille de l'établissement	11 à 19 salariés	2,61***	ns
	20 à 49 salariés	1,70**	ns
	50 à 499 salariés	1,29.	ns
	500 salariés ou plus	ref	ref
secteur d'activité	bâtiment	ns	ns
	commerce	ns	ns
	industrie	ns	ns
	services	ref	ref
	transports	ns	ns
	autre	ns	ns
est syndiqué·e	non	ref	ref
	oui	0,28***	ns
est membre d'une association	non	ref	ref
	oui	0,71**	0,58***
vote aux élections régionales de 2010 (*)	a voté	ref	X
	s'est abstenu	1,99***	X
	non concerné	ns	X
vote aux dernières élections professionnelles (*)	a voté	X	ref
	s'est abstenu	X	1,99***
	sans objet (pas de scrutin)	X	1,60**
PseudoR2 de Lumley		0,23	0,15
effectif		3 231	3 941

Source : enquête SRCV, 2010

Champ : salariés des entreprises, artisans et associations (hors secteur agricole), travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, de nationalité française, n'ayant pas déclaré, pour la colonne 3, que la question du vote au dernier scrutin professionnel était sans objet et n'ayant pas déclaré, pour la colonne 4, que la question du vote aux élections régionales de mars 2010 était « sans objet » ; données pondérées par l'INSEE.

(*) Ces deux variables ne sont utilisées que pour l'un des deux modèles.

Aides à la lecture

Explicitations des sigles les plus utilisés

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Comité d'entreprise

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement — Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT : Confédération générale du travail

CRIS : Conventions regroupées pour l'information statistique

CSE : Comité social et économique

DADS : Déclarations annuelles des données sociales de l'INSEE

Dares : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail

DGT : Direction générale du travail

DP : Délégué du personnel

DS : Délégué syndical

DUP : Délégation unique du personnel

IDCC : Identifiant de la convention collective

INSEE : Institut national de la statistique économique et de l'emploi

IRP : Instance représentative du personnel

FO : Confédération générale du travail — Force ouvrière

FSU : Fédération syndicale unitaire

MARS : Mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale

PME : Petite et moyenne entreprise

RAC : Régime d'assurance chômage, fusionne en 2009 avec l'ANPE pour devenir Pôle Emploi

RD : Représentant de la direction (volet de l'enquête REPONSE)

REPONSE : enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise réalisée par la Dares

RP : Représentant du Personnel

SNAP: Syndicat national du personnel de Pôle Emploi, issu d'une scission de la CFTC

SNU: Syndicat national unitaire-FSU de Pôle Emploi

Solidaires : Union syndicale Solidaires

SRCV : enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie réalisée par l'INSEE

SUD : Solidaires, unitaires et démocratiques

TPE : Très petite entreprise (de 1 à 10 salariés au sens du dispositif MARS)

UD : Union départementale

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes

Explicitation des codes de significativité

******* : significatif au seuil de 0,1 % ;

****** : significatif au seuil de 1 % ;

***** : significatif au seuil de 5 % ;

. : significatif au seuil de 10 % ;

ns : non significatif ;

ref: modalité de référence

Table des matières

Remerciements	3
Sommaire	5
Introduction. Vers une sociologie électorale des votes dans le champ professionnel	9
A. Le vote dans les relations professionnelles : l'essor d'un objet, les limites d'une analyse	12
A.1. L'essor relatif du vote dans les relations professionnelles	12
A.2. Les limites de l'analyse des votes professionnels	18
B. Le vote dans le champ professionnel, une pratique électorale spécifique	22
B.1. Ce que le « rapport salarial » fait au vote professionnel	23
B.2. Des données et des enquêtes relatives au vote professionnel peu nombreuses	27
C. Objectifs et démarche empirique	30
C.1. Les modèles explicatifs du vote appliqués aux scrutins professionnels	32
C.2. Deux niveaux d'analyse et une pluralité de matériaux quantitatifs	36
C.3. Annonce du plan	43
Partie 1. Portée et contraintes d'une analyse écologique des votes professionnels ..	45
Chapitre I. Ce que « MARS » peut nous dire : les limites de l'usage scientifique d'une mesure politiquement construite	49
A. « MARS » : retour sur la construction d'une mesure	54
A.1. L'impact des objectifs juridiques et politiques de la mesure sur les données collectées	55
A.2. La construction politique d'un dispositif de mesure complexe.....	64
B. Une couverture très imparfaite du salariat par le dispositif MARS.....	71
B.1. Des mécanismes d'exclusion divers, mais qui touchent un salariat au profil spécifique.....	72
B.2. Un corps électoral mouvant et en constante mutation	84
C. La nécessité d'une analyse séparée des scrutins en entreprise et du scrutin TPE	91
C.1. Une provenance des votes difficile à établir	94
C.2. Un écart de participation qui biaise l'agrégation des résultats	100
Chapitre II. Diversité et structure des résultats des élections professionnelles en entreprise	109
A. Structures des implantations et des résultats syndicaux en entreprise	116
A.1. Des implantations syndicales inégalement réparties en entreprise.....	116
A.2. La taille de l'établissement, principal déterminant de la présence et de la concurrence syndicale	120
A.3. Des audiences syndicales variables selon le secteur d'activité et la composition du corps électoral.....	125

B. Les ressorts structurels de la participation aux élections professionnelles.....	130
B.1. Quand la taille d'un établissement influence la participation.....	132
B.2. Une participation variable selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité.....	136
B.3. Configurations électorales et participation en entreprise.....	141
B.4. Mobilisation électorale et conflictualité sociale en entreprise.....	145
Chapitre III. Les logiques de la faible mobilisation électorale au scrutin TPE.....	153
A. Une participation résiduelle influencée par les caractéristiques des salariés et par leur degré de contact avec les syndicats	159
A.1. Au niveau des branches, une participation influencée par les conditions d'emploi et l'ancienneté des salariés	160
A.2. Au niveau individuel, l'influence de l'intégration professionnelle et du contact avec les syndicats sur la participation	164
B. Des résultats syndicaux liés à des dynamiques territoriales et organisationnelles	171
B.1. Des résultats syndicaux faiblement liés aux caractéristiques du salariat.....	171
B.2. Des congruences et persistance territoriale, mais des explications proposées insatisfaisantes.....	176
B.3. Le territoire comme espace d'implantation syndicale et de déploiement des dispositifs de mobilisation électorale	186
C. Variété et ressorts des dispositifs de mobilisation électorale au scrutin TPE.....	189
C.1. Des répertoires d'actions électorales différents selon l'organisation et plus ou moins déployés	192
C.2. Les contraintes de la mobilisation électorale au scrutin TPE.....	201
Partie 2. Des « variables lourdes » aux « contextes » des votes professionnels.....	209
Chapitre IV. Le « cens caché » de la « démocratie sociale » : un double processus d'(auto-)exclusion du suffrage professionnel.....	213
A. De l'exclusion du suffrage à la méconnaissance du vote : un profil spécifique au-delà d'effets structurels	228
A.1. L'exclusion du suffrage, résultat d'effets structurels	229
A.2. De l'absence de scrutin à la méconnaissance de celui-ci	237
B. Une abstention socialement et professionnellement située	245
B.1. L'intégration professionnelle, variable lourde de la participation électorale en entreprise	250
B.2. De la satisfaction à l'autonomie dans le travail : le faible impact de variables plus subjectives	259
B.3. Du « moratoire électoral » au « gender gap », l'influence importante des caractéristiques sociodémographiques	263
C. Des segments supérieurs du salariat entre abstentions « dans le jeu » et « hors du jeu »	271
C.1. La participation ambivalente des cadres.....	272
C.2. Des cadres à distance d'un vote davantage considéré comme inutile ?	274

Chapitre V. Du vote sur enjeux aux effets contextuels : les logiques plurielles et complémentaires de la participation et du choix électoral professionnel.....	281
A. Un choix électoral professionnel fortement dépendant de l’implantation syndicale	287
A.1. Un choix contraint par la présence inégale des syndicats	287
A.2. Des dynamiques professionnelles non négligeables.....	290
B. Un vote sur enjeux limité.....	295
B.1. Les conditions d’émergence du vote sur enjeux.....	297
B.2. Un vote sur enjeux minoritaire et professionnellement situé	301
C. Le poids des relations interpersonnelles au travail	310
C.1. Les représentants du personnel comme leaders d’opinion	311
C.2. Des interactions informelles entre salariés nécessaires, mais insuffisantes	317
D. Des influences du hors travail au « spillover » électoral	324
D.1. L’influence ténue du « hors travail » sur la mobilisation électoral professionnelle	325
D.2. Participation électoral professionnelle, participation électoral politique : deux pratiques qui s’articulent	330
Conclusion. Sociologie électoral, sociologie des relations professionnelles : éléments d’un aller et retour	341
1. Faire de nécessité vertu : le croisement des données et des échelles	342
2. Les logiques des comportements électoraux professionnels	343
3. Comprendre les relations professionnelles et le concret de la « démocratie sociale »	347
4. Du vote dans le champ professionnel au vote dans le champ politique	349
5. Des pistes nombreuses pour de futures recherches	350
BIBLIOGRAPHIE.....	353
ANNEXES.....	383
Annexe 1.1. Caractérisation des « procès-verbaux de carence ».....	385
Annexe 2.1. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs à la participation aux élections professionnelles en entreprise (MARS)	387
Annexe 3.1. Questionnaire de l’enquête réalisée auprès des salariés des TPE	390
Annexe 3.2. Cartes des résultats par département du scrutin TPE de janvier 2017 et des scrutins en entreprise (cycle 2013-2016).....	399
Annexe 3.3. Grille des entretiens réalisés auprès de responsables syndicaux ayant participé à la campagne pour les scrutins TPE.....	407
Annexe 4.1. Informations relatives aux modèles de régression présentés dans le quatrième chapitre	409
Annexe 4.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électoral en entreprise (REPONSE et SRCV)	410
Annexe 4.3. Tableaux supplémentaires relatifs à la non-participation « contrainte »....	418
Annexe 4.4. Résultats des modèles de régression utilisant des variables du volet « représentants de la direction » de l’enquête REPONSE et relatifs à la participation électoral et à la connaissance du scrutin	419

Annexe 4.5. Tableaux supplémentaires relatifs à l'absence déclarée par les salariés de scrutin alors qu'une IRP élue existe selon leur direction	422
Annexe 4.6. Tableaux relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon les caractéristiques des établissements	423
Annexe 4.7. Message introductif et questionnaire de l'enquête auprès des agents de Pôle Emploi	426
Annexe 4.8. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle au sein de Pôle Emploi.....	447
Annexe 4.9. Tableaux supplémentaires relatifs à l'abstention électorale des salariés en entreprise selon leurs caractéristiques individuelles	449
Annexe 4.10. Position professionnelle déclarée selon la catégorie socioprofessionnelle	454
Annexe 4.11. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation électorale professionnelle des cadres	456
Annexe 5.1. Résultats des modèles de régression relatifs au vote en faveur du SNU-FSU	458
Annexe 5.2. Résultats des modèles de régression relatifs à la participation aux scrutins professionnels et aux scrutins politiques (SRCV, 2010).....	459
<i>Aides à la lecture</i>	461
<i>Table des matières</i>	463
<i>Liste des encadrés</i>	467
<i>Liste des tableaux</i>	468
<i>Liste des illustrations</i>	473

Liste des encadrés

<i>Encadré 1. Quelques éléments pour une chronologie de la représentation électorale des salariés en France.....</i>	<i>13</i>
<i>Encadré 2. La « réforme de 2008 ».....</i>	<i>16</i>
<i>Encadré 3. Pourquoi exclure le secteur public de l'analyse ?</i>	<i>25</i>
<i>Encadré 4. La difficile comparaison avec d'autres cas nationaux.....</i>	<i>29</i>
<i>Encadré 5. Tropisme quantitatif et rapport à l'objet.....</i>	<i>39</i>
<i>Encadré 6. La difficile réalisation d'enquêtes quantitatives localisées.....</i>	<i>40</i>
<i>Encadré 1.1. Les contributions des organisations syndicales, un outil précieux pour le chercheur.....</i>	<i>51</i>
<i>Encadré 1.2. Quelques informations sur la base de données MARS</i>	<i>52</i>
<i>Encadré 1.3. Un appariement des données électorales et socioéconomiques à l'échelle des branches professionnelles</i>	<i>81</i>
<i>Encadré 1.4. Quelques éléments sur les branches professionnelles.....</i>	<i>92</i>
<i>Encadré 2.1. Méthodologie des analyses factorielles et régressions utilisées</i>	<i>111</i>
<i>Encadré 2.2. La diversité des conditions matérielles du vote.....</i>	<i>135</i>
<i>Encadré 3.1. Un scrutin professionnel particulier</i>	<i>153</i>
<i>Encadré 3.2. Des salariés des TPE plus précaires que les autres salariés</i>	<i>156</i>
<i>Encadré 3.3. Un appariement entre données électorales et données socioéconomiques pour les seuls salariés des TPE</i>	<i>160</i>
<i>Encadré 3.4. Une modeste enquête auprès des salariés des TPE</i>	<i>164</i>
<i>Encadré 3.5. Une série d'entretiens avec des responsables de structures territoriales.....</i>	<i>190</i>
<i>Encadré 4.1. Quelques éléments sur l'enquête REPONSE et son volet « salariés ».....</i>	<i>217</i>
<i>Encadré 4.2. Les limites de l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV).....</i>	<i>223</i>
<i>Encadré 4.3. Explicitation des modèles de régression utilisés</i>	<i>225</i>
<i>Encadré 4.4. Quelques remarques sur notre usage de la notion de « précarité »... ..</i>	<i>243</i>
<i>Encadré 4.5. Une enquête auprès des agents de Pôle Emploi</i>	<i>247</i>
<i>Encadré 5.1. Quelques limites des données utilisées.....</i>	<i>284</i>

Liste des tableaux

<i>Tableau 1. Récapitulatif des matériaux utilisés et des principaux traitements réalisés.</i>	42
<i>Tableau 1.1. Résultats du modèle de régression linéaire relatif au taux d'inscription.</i>	83
<i>Tableau 1.2. Répartition des inscrits selon la composition professionnelle des collègues électoraux</i>	88
<i>Tableau 1.3. Répartition des inscrits selon la taille des établissements</i>	89
<i>Tableau 1.4. Répartition des inscrits selon la taille des entreprises</i>	89
<i>Tableau 1.5. Résultats du modèle de régression linéaire relatif au taux de participation</i>	105
<i>Tableau 1.6. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs aux résultats des sept organisations syndicales</i>	106
<i>Tableau 2.1. Résultat interprofessionnel et part du corps électoral couvert par les différentes organisations syndicales pour les scrutins en entreprise (en %)</i>	117
<i>Tableau 2.2. Répartition des scrutins et des inscrits selon le nombre d'organisations candidates</i>	120
<i>Tableau 2.3. Associations des variables au premier axe de l'ACM (R2 issus des tests de Fisher)</i>	121
<i>Tableau 2.4. Participation aux élections professionnelles selon la taille de l'établissement</i>	133
<i>Tableau 2.5. Participation aux élections professionnelles selon la taille de l'entreprise</i>	134
<i>Tableau 2.6. Participation selon la présence des différentes catégories professionnelles au sein du corps électoral</i>	137
<i>Tableau 2.7. Participation aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité</i>	139
<i>Tableau 2.8. Participation selon le nombre d'organisations candidates</i>	143
<i>Tableau 2.9. Participation selon le nombre de sièges à pourvoir</i>	144
<i>Tableau 2.10. Participation selon le caractère partiel ou non des scrutins</i>	144
<i>Tableau 2.11. Participation selon la présence d'une liste intersyndicale</i>	144
<i>Tableau 2.12. Participation selon la récurrence de l'organisation d'un scrutin avec présence syndicale</i>	145
<i>Tableau 2.13. Participation aux élections professionnelles selon la présence ou l'absence de conflit social (en %)</i>	148

<i>Tableau 2.14. Participation aux élections professionnelles selon la conflictualité, la taille de l'établissement et le secteur d'activité dans trois villes du Nord.....</i>	<i>150</i>
<i>Tableau 3.1. Résultats des scrutins TPE de décembre 2012 et de janvier 2017 (en %).</i>	<i>155</i>
<i>Tableau 3.2. Résultats du modèle de régression linéaire relatif à la participation au scrutin TPE à l'échelle des branches professionnelles</i>	<i>162</i>
<i>Tableau 3.3. Répartition des répondants selon leur ancienneté et leur participation au scrutin TPE</i>	<i>167</i>
<i>Tableau 3.4. Répartition des enquêtés selon leur vote et le vote de leurs collègues.</i>	<i>168</i>
<i>Tableau 3.5. Résultats des modèles de régression linéaire relatifs aux résultats des sept organisations syndicales.....</i>	<i>172</i>
<i>Tableau 3.6. Coefficients de corrélation entre les résultats effectifs et théoriques du scrutin TPE de janvier 2017 au niveau départemental</i>	<i>175</i>
<i>Tableau 3.7. Coefficients de variation des résultats effectifs et théoriques du scrutin TPE de janvier 2017 au niveau départemental.....</i>	<i>175</i>
<i>Tableau 3.8. Quelques éléments sur la « campagne TPE » dans les départements étudiés</i>	<i>198</i>
<i>Tableau 4.1. Participation aux élections professionnelles en entreprise (en %) (REPONSE)</i>	<i>219</i>
<i>Tableau 4.2. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (REPONSE, 2017)</i>	<i>230</i>
<i>Tableau 4.3. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'établissement (SRCV, 2010).....</i>	<i>230</i>
<i>Tableau 4.4. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la taille de l'entreprise (REPONSE, 2017)</i>	<i>231</i>
<i>Tableau 4.5. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le secteur d'activité (REPONSE, 2017)</i>	<i>232</i>
<i>Tableau 4.6. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le lien entre l'établissement et l'entreprise (REPONSE, 2017)....</i>	<i>233</i>
<i>Tableau 4.7. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon le statut de l'entreprise (REPONSE, 2017)</i>	<i>234</i>
<i>Tableau 4.8. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la structure capitalistique de l'entreprise (REPONSE, 2017)</i>	<i>235</i>
<i>Tableau 4.9. Non-participation contrainte aux élections professionnelles en entreprise selon la position de sous-traitance de l'entreprise (REPONSE, 2017)..</i>	<i>236</i>
<i>Tableau 4.10. Participation électorale des salariés (en %) en fonction de leur couverture, selon leur direction, par une représentation du personnel élue (REPONSE, 2017)</i>	<i>239</i>

<i>Tableau 4.11. Méconnaissance du scrutin professionnel par les salariés couverts par une IRP selon leur position professionnelle déclarée (REPONSE, 2017).....</i>	<i>240</i>
<i>Tableau 4.12. Méconnaissance du scrutin par les salariés selon le niveau de diplôme (REPONSE, 2017)</i>	<i>241</i>
<i>Tableau 4.13. Méconnaissance du scrutin par les salariés selon l'ancienneté (REPONSE, 2017)</i>	<i>242</i>
<i>Tableau 4.14. Méconnaissance du scrutin selon la stabilité du collectif de travail (REPONSE, 2017)</i>	<i>243</i>
<i>Tableau 4.15. Abstention aux élections professionnelles selon la position professionnelle déclarée (REPONSE)</i>	<i>251</i>
<i>Tableau 4.16. Abstention aux élections professionnelles en entreprise selon la position professionnelle déclarée (SRCV, 2010).....</i>	<i>251</i>
<i>Tableau 4.17. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon le statut.....</i>	<i>252</i>
<i>Tableau 4.18. Abstention aux élections professionnelles selon l'ancienneté du salarié dans l'établissement (REPONSE).....</i>	<i>254</i>
<i>Tableau 4.19. Abstention aux élections professionnelles selon le type de contrat de travail (SRCV, 2010 ; REPONSE, 2011)</i>	<i>255</i>
<i>Tableau 4.20. Abstention aux élections professionnelles selon le fait d'être ou non à temps partiel(REPONSE)</i>	<i>256</i>
<i>Tableau 4.21. Abstention aux élections professionnelles selon l'existence ou non d'un collectif de travail stable (REPONSE, 2011 ; 2017)</i>	<i>257</i>
<i>Tableau 4.22. Abstention aux élections professionnelles selon le niveau de rémunération (SRCV, 2010).....</i>	<i>258</i>
<i>Tableau 4.23. Abstention aux élections professionnelles selon l'âge des salariés (REPONSE)</i>	<i>265</i>
<i>Tableau 4.24. Abstention aux élections professionnelles selon le niveau de diplôme (REPONSE)</i>	<i>267</i>
<i>Tableau 4.25. Abstention aux élections professionnelles selon le sexe des salarié·e·s (REPONSE)</i>	<i>268</i>
<i>Tableau 4.26. Abstention aux élections professionnelles selon la nationalité des salariés (SRCV, 2010).....</i>	<i>270</i>
<i>Tableau 4.27. Abstention aux élections au sein de Pôle Emploi selon le type de logement des agents</i>	<i>270</i>
<i>Tableau 4.28. Participation des cadres aux élections professionnelles en entreprise (en %) (REPONSE)</i>	<i>273</i>
<i>Tableau 4.29. « Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » selon la position professionnelle (en %) (REPONSE, 2017)</i>	<i>276</i>

<i>Tableau 4.30. Abstention des cadres et de l'ensemble des salariés selon leur conviction dans l'utilité des représentants du personnel (en %) (REPONSE, 2017).</i>	277
<i>Tableau 5.1. Vote pour le SNU selon l'affectation des agents.....</i>	290
<i>Tableau 5.2. Vote pour le SNU selon l'institution d'origine des agents</i>	291
<i>Tableau 5.3. Vote pour le SNU selon le métier au sein de Pôle Emploi</i>	292
<i>Tableau 5.4. Vote pour le SNU selon la confiance dans son avenir professionnel</i>	293
<i>Tableau 5.5. Vote pour le SNU aux élections au sein de Pôle Emploi selon le genre des agents.....</i>	294
<i>Tableau 5.6. Raisons déclarées du choix électoral au sein de Pôle Emploi (plusieurs réponses possibles) (en %).....</i>	302
<i>Tableau 5.7. Part d'électeurs justifiant leur choix électoral pour le CE par le fait que « les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le comité d'entreprise (CE) me conviennent » (colonne 2) et par le fait que « je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord "classification" » (colonne 3) selon leur ancienneté (en %).....</i>	303
<i>Tableau 5.8. Part d'électeurs justifiant leur choix électoral pour le CE par le fait que « les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le comité d'entreprise (CE) me conviennent » (colonne 2) et par le fait que « je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord "classification" » (colonne 3) selon l'institution dont ils sont issu-e-s (en %)</i>	304
<i>Tableau 5.9. Les thématiques qui devraient être les plus importantes dans l'action des syndicats de Pôle Emploi selon le choix électoral (en %).....</i>	308
<i>Tableau 5.10. Raisons déclarées de l'abstention au sein de Pôle Emploi (en %)...</i>	314
<i>Tableau 5.11. Abstention selon la lecture des informations syndicales au sein de Pôle Emploi</i>	315
<i>Tableau 5.12. Abstention selon la rencontre avec des militants syndicaux au sein de Pôle Emploi</i>	316
<i>Tableau 5.13. Abstention au sein de Pôle Emploi selon la prise de repas entre collègues</i>	319
<i>Tableau 5.14. Abstention au sein de Pôle Emploi selon le fait d'avoir des activités hors du travail avec des collègues</i>	320
<i>Tableau 5.15. Abstention au sein de Pôle Emploi selon les discussions entre collègues sur l'action des syndicats.....</i>	321
<i>Tableau 5.16. Abstention au sein de Pôle Emploi selon le vote des collègues</i>	322
<i>Tableau 5.17. Participation électorale professionnelle selon l'adhésion associative.</i>	327
<i>Tableau 5.18. Abstention aux élections professionnelles selon l'appartenance associative (en %).....</i>	328

<i>Tableau 5.19. Abstention aux élections professionnelles selon le type d'association auquel adhèrent les salariés (en %)</i>	<i>330</i>
<i>Tableau 5.20. Participation aux élections régionales selon la participation aux élections professionnelles (en %)</i>	<i>334</i>
<i>Tableau 5.21. Participation aux élections professionnelles selon la participation aux élections régionales (en %).....</i>	<i>334</i>
<i>Tableau 5.22. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon la position professionnelle déclarée (SRCV, 2010).....</i>	<i>337</i>
<i>Tableau 5.23. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon les relations avec les collègues de travail (SRCV, 2010)</i>	<i>338</i>
<i>Tableau 5.24. Abstention aux élections professionnelles et régionales selon le fait d'assurer ou non un travail répétitif, « à la chaîne » (SRCV, 2010)</i>	<i>338</i>

Liste des illustrations

<i>Carte 1.1. Rapport entre le nombre d'inscrits par département (MARS, hors TPE, 2013-2016) et la population de ces départements ayant entre 20 et 59 ans (INSEE, 2009)</i>	<i>97</i>
<i>Carte 1.2. Participation aux élections professionnelles par département (tous scrutins confondus, 2013-2016)</i>	<i>101</i>
<i>Carte 1.3. Participation aux élections professionnelles en entreprise par département (scrutins CE/DP/DUP, 2013-2016)</i>	<i>102</i>
<i>Graphique 2.1. Résultats de l'ACM pour le cycle 2009-2012 (axes 1 et 2)</i>	<i>122</i>
<i>Graphique 2.2. Résultats de l'ACM pour le cycle 2013-2016 (axes 1 et 2)</i>	<i>123</i>
<i>Graphique 2.3. Résultats de l'ACM pour le cycle 2009-2012 (axes 1 et 3)</i>	<i>126</i>
<i>Graphique 2.4. Résultats de l'ACM pour le cycle 2013-2016 (axes 1 et 3)</i>	<i>127</i>
<i>Graphique 2.5. Distribution des scrutins selon le taux de participation (2009-2012).131</i>	
<i>Graphique 2.6. Distribution des scrutins selon le taux de participation (2013-2016).131</i>	
<i>Carte 3.1 : résultats de la CGT au scrutin TPE de janvier 2017</i>	<i>178</i>
<i>Carte 3.2 : résultats de la CFDT au scrutin TPE de janvier 2017.....</i>	<i>180</i>
<i>Carte 3.3 : résultats de la CFTC au scrutin TPE de janvier 2017.....</i>	<i>181</i>
<i>Carte 3.4 : résultats de FO au scrutin TPE de janvier 2017.....</i>	<i>183</i>
<i>Carte 3.5 : résultats de l'Union syndicale Solidaires au scrutin TPE de janvier 2017.184</i>	
<i>Carte 3.6 : résultats de l'UNSA au scrutin TPE de janvier 2017</i>	<i>185</i>

Les salarié·e·s aux urnes. Contribution à l'étude des ressorts collectifs et individuels des votes des salariés aux scrutins professionnels dans le secteur privé en France

Alors que le vote connaît un poids symbolique croissant dans le système français de relations professionnelles, notamment depuis la réforme de la représentativité syndicale de 2008, la science politique et la sociologie des relations professionnelles ne se sont que très marginalement intéressées à la pratique électorale dans le champ professionnel. Au croisement de ces deux disciplines, ce travail de thèse a pour ambition, en s'appuyant sur les modèles explicatifs du vote proposés par la sociologie électorale, de restituer les logiques individuelles, contextuelles et environnementales de la mobilisation et du choix électorale des salariés lors des scrutins professionnels.

Pour ce faire, notre travail, qui se concentre sur les salariés du secteur privé, mobilise et croise des matériaux quantitatifs et, dans une moindre mesure, qualitatifs, collectés à plusieurs niveaux : la base de données électorales MARS (Mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale), les données des enquêtes REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) et SRCV (Statistiques sur les ressources et conditions de vie) ainsi qu'une enquête par questionnaire réalisée auprès d'agents de Pôle Emploi.

A la lumière de ces matériaux, il apparaît que les comportements électoraux des salariés aux scrutins professionnels, loin d'être inexplicables, dépendent de logiques sociales. Toutefois, si les modèles proposés par la sociologie électorale s'avèrent relativement pertinents, il apparaît nécessaire de les adapter aux spécificités du champ professionnel. Ainsi, à l'image de ce qu'observe Daniel Gaxie dans le champ politique, un « cens caché » de la « démocratie sociale » apparaît. Mais les barrières invisibles mises en évidence sont bien plus liées aux conditions et aux contextes de travail des salariés qu'au capital scolaire dont ils disposent : ce sont les salariés les plus précaires, les moins intégrés professionnellement, les plus jeunes ou encore les salariés des petites entreprises qui sont à la fois moins confrontés au vote et qui, lorsqu'ils peuvent effectivement voter, s'abstiennent significativement plus. De la même manière, si la mobilisation et le choix électorale des salariés dépendent des contextes dans lesquels leurs votes sont produits, ce sont les interactions nouées dans le travail, entre les salariés et leurs représentants ou entre les salariés eux-mêmes, qui sont déterminantes.

Mettre ainsi au jour les ressorts des votes des salariés aux scrutins professionnels permet de contribuer non seulement à l'étude des relations professionnelles, mais aussi aux discussions autour des modèles explicatifs du vote en sociologie électorale, d'autant plus que la participation aux scrutins politiques et la participation aux scrutins professionnels s'articulent fortement.

Mots-clés : vote, élections professionnelles, relations professionnelles, participation politique, syndicats

Workers at the ballot box: Contribution to the study of the individual and collective factors in employee voting at workplace elections in the French private sector

While the vote has a growing symbolic weight in the French system of industrial relations, especially since the reform of union representativeness in 2008, political science as well as industrial relations and labour studies have shown only marginal interest for electoral practices in the professional field. At the crossroads of these two disciplines, this thesis aims to render the individual, contextual and environmental logics of electoral mobilization and choice during workplace elections, building on the explanatory models of voting proposed by electoral political sociology.

To this end, our thesis, which focuses on private sector employees in France, mobilizes and combines quantitative and, to a lesser extent, qualitative materials, collected at several levels: the MARS electoral database (Audience Measurement for the Calculation of Union Representativeness), the data from the REPONSE surveys (Industrial Relations and Company Negotiations) and from the 2010 SRCV survey (Statistics on Incomes and Living Conditions) as well as a questionnaire survey carried out among Pôle Emploi employees.

In light of these materials, it appears that the workers' electoral behaviour in professional elections, far from being inexplicable, depends on social logics. However, if the models proposed by electoral sociology prove relatively relevant, it appears necessary to adapt them to the specificities of the professional field. Thus, in the same way as Daniel Gaxie observed for the political field, there appears to be a "hidden census" in "industrial democracy". But the highlighted invisible barriers are much more related to the employees' working conditions and contexts than to their educational capital: those who are both less likely to face workplace polls and, when they can actually vote, significantly more likely to abstain, are the most precarious employees, the least professionally integrated, the youngest as well as those employed in the smallest businesses. Similarly, if the employees' electoral mobilization and choices depend on the contexts in which their votes are produced, what is decisive are the interactions in the workplace between the employees and their representatives or between the employees themselves.

To reveal the reasons for employees' votes in professional polls helps to contribute, not only to the study of industrial relations, but also to the discussion on the explanatory models of voting in electoral sociology, especially since participations at political and workplace elections are closely linked.

Keywords: vote, workplace elections, industrial relations, political participation, labour unions

Unité de recherche/Research unit: CERAPS - Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales, 1 place Déliot, 59000 Lille, ceraps.univ-lille2.fr

Ecole doctorale/Doctoral school: Ecole doctorale des sciences juridiques, politiques et de gestion, n° 74, 1 place Déliot, 59000 Lille, <http://edoctorale74.univ-lille2.fr>

Université/University: Université de Lille, 42 rue Paul Duez, 59000 Lille, <http://www.univ-lille.fr>