



HAL
open science

Quand la nécessité devient vertu. Croiser les données concernant le vote professionnel pour en surmonter les limites

Tristan Haute

► **To cite this version:**

Tristan Haute. Quand la nécessité devient vertu. Croiser les données concernant le vote professionnel pour en surmonter les limites. Alfandari, François; Bonanno, Anaïs; Cárdenas, Lina; Gibard, Willy; Winiarski, Lucas. Enquêter sur les relations professionnelles. Méthodes, outils et pratiques, ENS Éditions, pp.55-70, 2024, 979-10-362-0677-1. hal-04463531

HAL Id: hal-04463531

<https://hal.univ-lille.fr/hal-04463531v1>

Submitted on 21 Feb 2024

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

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

Collection Sociétés, espaces, temps

Enquêter sur les relations professionnelles

Méthodes, outils et pratiques

Sous la direction de

**François Alfandari, Anaïs Bonanno,
Lina Cárdenas, Saphia Doumenc,
Willy Gibard et Lucas Winiarski**



Postface de
Baptiste Giraud

**ENS
EDITIONS**

Dirigée par

Yves-François Le Lay, Frédéric Le Marcis, Camille Martin et Igor Moullier

La collection «Sociétés, espaces, temps» publie depuis 1993 des ouvrages relevant principalement de l'histoire, de la géographie et de la sociologie sur des questions ou des thématiques qui rassemblent les trois disciplines. Elle accueille des travaux de recherche originaux et inédits, sur des thématiques ou des objets d'études transversaux, avec une réflexion épistémologique constamment présente. Elle est attentive à l'histoire des disciplines elles-mêmes, antérieures aux cloisonnements actuels. Fortement ancrée dans les mondes contemporains, elle demeure ouverte aux périodes historiques plus anciennes.

Sociétés, espaces, temps

Enquêter sur les relations professionnelles

Méthodes, outils et pratiques

Sous la direction de
François Alfandari, Anaïs Bonanno, Lina Cárdenas,
Saphia Doumenc, Willy Gibard et Lucas Winiarski

Postface de
Baptiste Giraud

ENS Éditions
2024

Éléments de catalogage

Enquêter sur les relations professionnelles. Méthodes, outils et pratiques/Sous la direction de François Alfandari, Anaïs Bonanno, Lina Cárdenas, Saphia Doumenc, Willy Gibard et Lucas Winiarski; postface de Baptiste Giraud. – Lyon : ENS Éditions, impr. 2024. – 1 vol. (300 p.); 23,2 cm. – (Sociétés, espaces, temps, ISSN 1258-1135).
ISBN 979-10-362-0677-1 (br.) : 24 euros

Cet ouvrage est diffusé en accès ouvert (HTML) sur OpenEdition Books :
<http://books.openedition.org/enseditions/>

Conception graphique : Bureau 205
Mise en pages : Corinne Rambaud

Ouvrage publié avec le soutien du laboratoire Triangle (UMR 5206)

Illustration de couverture : Bureau d'entreprise en open space
© Gorodenkoff Productions (Adobe Stock n° 368058601)

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés pour tous pays. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon. Les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective sont interdites.

© ENS ÉDITIONS, 2024
École normale supérieure de Lyon
15, parvis René-Descartes
BP 7000
69342 Lyon cedex 07

ISBN 979-10-362-0677-1

Quand la nécessité devient vertu. Croiser les données concernant le vote professionnel pour en surmonter les limites

En France, les matériaux de l'analyse des relations professionnelles sont très diversifiés, allant de l'enquête ethnographique à l'enquête statistique. Multiplier les terrains d'enquête et croiser différents types de matériaux permet, en sciences sociales, de préciser et de renforcer des conclusions scientifiques. Ainsi, les méthodes qualitatives et quantitatives, loin de s'opposer, nous apportent des éclairages très complémentaires. Pour autant, dans l'étude des relations professionnelles comme dans d'autres sous-champs, outre des segmentations disciplinaires (sociologie, économie, science politique, gestion...), un processus de spécialisation des chercheur-es utilisant des méthodes quantitatives est à l'œuvre, même si des passerelles existent, à l'image des post-enquêtes REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)¹. Ce processus de spécialisation tend parfois à transformer l'analyse statistique en une «boîte noire» aux yeux de nombre de chercheur-es peu formé-es aux méthodes quantitatives.

La disponibilité croissante de données administratives, notamment avec le développement du portail data.gouv.fr, et la production d'enquêtes dédiées, elles aussi librement accessibles, à l'image de l'enquête REPONSE, permettent pourtant d'éclairer de manière nouvelle certaines

1. Les rapports des post-enquêtes REPONSE, réalisés par des équipes de chercheur-es, sont disponibles sur le site de la Dares et présentent, en plus des analyses statistiques de l'enquête, des monographies qualitatives complémentaires articulées à ces analyses.

dimensions des relations professionnelles. Mais mobiliser des données préexistantes à la recherche, produites ou non à des fins scientifiques, soulève un ensemble de questionnements méthodologiques. En effet, par leur construction et par leur diffusion autant que par ce qu'elles nous donnent ou non à voir des relations professionnelles, les différentes sources de données en viennent à contraindre et à recadrer la recherche que nous menons.

Nous proposons d'explorer de manière non exhaustive les questionnements induits par l'utilisation de données quantitatives pour étudier les relations professionnelles en partant d'un exemple concret : une recherche doctorale en science politique sur les déterminants du vote des salarié-es aux scrutins professionnels dans le secteur privé en France (voir encadré 1).

Nous proposons de revenir sur les trois principaux matériaux utilisés dans le cadre de notre recherche doctorale en soulignant, pour chacun, en quoi ils contribuent à contraindre mais aussi à cadrer l'analyse des votes professionnels et ainsi à nous offrir des angles différents pour saisir les relations professionnelles. Si chaque source de données présente d'indéniables limites, elle donne aussi à voir des mécanismes sociaux différents, d'où l'intérêt de croiser ces sources.

Nous montrerons ainsi que l'utilisation de statistiques administratives, ici les données électorales, pose un certain nombre de problèmes méthodologiques qui contraignent l'analyse. En effet, ces données, qui ne sont pas construites par et pour les chercheur-es, mais à des fins administratives et juridiques, donnent une vision partielle du paysage syndical et des scrutins professionnels. Pour autant, cet usage contribue à cadrer l'analyse en soulignant le poids de l'environnement productif et économique sur les résultats électoraux, permettant ainsi de saisir les relations professionnelles « par le haut ».

Nous montrerons ensuite que l'utilisation par les chercheur-es d'enquêtes de la statistique publique interrogeant les salarié-es sur leur participation aux scrutins professionnels contraint là encore l'analyse, car toutes les variables nécessaires ne sont pas disponibles. Néanmoins, ces enquêtes apparaissent à la fois facilement accessibles et particulièrement robustes. Nos analyses montrent de plus que si le fait de pouvoir voter ou non à un scrutin professionnel dépend fortement des caractéristiques de l'entreprise et de l'établissement d'appartenance d'un-e salarié-e, le fait de voter ou non quand un-e salarié-e est confronté-e à un scrutin est fortement dépendant de ses caractéristiques sociodémographiques et de ses conditions de travail et d'emploi. Ainsi, l'utilisation de données individuelles permet tout à la fois de souligner l'importance des

Encadré 1 Le vote dans les relations professionnelles

En France, comme dans d'autres pays industrialisés, le recours à l'acte de vote s'est, depuis la fin du xix^e siècle, étendu et institutionnalisé dans la sphère des relations professionnelles (Andolfatto 1992). Voter aux élections professionnelles est ainsi aujourd'hui le mode d'expression des salarié-es le plus massif au sein de l'entreprise (Blavier *et al.* 2020).

Le vote dans le champ professionnel doit toutefois être distingué du vote dans le champ politique. En effet, lors des scrutins professionnels, il s'agit d'élire des représentant-es qui vont non pas gouverner l'entreprise, mais servir d'interlocuteur-rices entre les salarié-es et celles et ceux qui gouvernent l'entreprise.

Le vote professionnel a aussi vu ses fonctions renforcées et élargies par la loi du 20 août 2008 portant «rénovation de la démocratie sociale». Depuis cette réforme, dans le secteur marchand et associatif, la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche professionnelle et au niveau national interprofessionnel est calculée à partir des résultats des scrutins professionnels. Le vote ne permet donc plus seulement de désigner des représentant-es, mais également de sélectionner les organisations syndicales qui peuvent négocier et de déterminer leur poids dans les négociations (Giraud *et al.* 2018, p. 77-107).

L'ambition de la recherche dont nous présentons ici la démarche était de proposer une analyse des ressorts des votes des salarié-es aux scrutins professionnels, un objet jusqu'ici peu étudié (Le Digol et Voilliot 2011). Il s'agissait à la fois d'utiliser les outils et notions classiques développés en sociologie électorale et de prendre en compte les spécificités du monde du travail et de la pratique électorale professionnelle par rapport au champ politique. Dans ce chapitre, nous avons fait le choix de limiter notre présentation aux votes des salarié-es lors des élections professionnelles en entreprise. Nous ne traiterons donc pas des scrutins auprès des salarié-es des très petites entreprises (10 salarié-es ou moins), d'abord parce que ceux-ci répondent à des logiques différentes (vote sur sigle, absence d'implantations syndicales dans les entreprises...) et ensuite parce que beaucoup moins de données sont disponibles pour ces scrutins.

contextes socioproductifs et l'existence, au niveau individuel, de variables « lourdes » de l'engagement dans les relations professionnelles.

Enfin, la réalisation par nous-mêmes d'enquêtes complémentaires par questionnaire entraîne aussi d'importantes contraintes. Comme nous le montrerons à partir du cas d'une enquête réalisée auprès d'agent-es de Pôle emploi, non seulement l'accès au terrain peut se révéler difficile, mais la représentativité des répondant-es est rarement assurée. Ces matériaux suggèrent toutefois que le comportement électoral des salarié-es dépend moins de leurs opinions sur certains enjeux que des liens tissés par les candidat-es et militant-es présent-es avec les salarié-es. Ce type d'enquête, en nous permettant d'accéder aux relations professionnelles « par le bas », contribue à cadrer encore différemment l'analyse en mettant l'accent sur les interactions sociales qui structurent le concret des relations professionnelles.

-

Saisir les relations professionnelles par leurs environnements grâce aux données administratives

La réforme de 2008 (voir encadré 1) a engendré la récolte systématique et la diffusion, d'abord aux organisations syndicales puis, après une période de latence, sur le portail data.gouv.fr, des résultats des scrutins en entreprise pour l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP). Ces données apparaissent comme les plus pertinentes pour l'analyse. Elles sont tout à la fois riches et fines. En effet, la base Mars rassemble les résultats de chaque scrutin dans chaque collège de chaque établissement au sein de chaque entreprise.

Cette richesse apparente tend toutefois à masquer le fait que, à l'image de nombre de sources administratives, du fait de ses objectifs et des règles de construction que ces mêmes objectifs impliquent, le dispositif Mars, comme tout dispositif de quantification, est loin de mesurer « la réalité ». Les systèmes de production statistique participent en effet à la mise en forme de la réalité autant qu'ils la mesurent. Les systèmes de recueil et de traitement des données administratives, ici électorales, ne sont pas de simples dispositifs techniques, ils sont le produit de décisions et d'arrangements sociaux sur ce qui peut être mesuré et comment (Haute et Yon 2018).

Revenir sur la construction des données qu'on exploite n'a pas vocation à 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 Alain Desrosières, à emprunter l'étroite voie entre un « réalisme

naïf» et un constructivisme souvent accusé de relativisme. En d'autres termes, utiliser des données issues de statistiques administratives nécessite des précautions plus ou moins importantes qui découlent directement du processus et des procédures de construction des chiffres utilisés.

L'objectif premier du dispositif Mars est de définir, à la suite de la réforme de 2008, la liste des organisations syndicales représentatives à divers niveaux et leurs poids respectifs. Avec la réforme, le statut même des données change. Les données produites jusqu'en 2008, à savoir les résultats des élections aux seuls comités d'entreprise (CE), n'étaient certes pas exemptes de limites (publications lacunaires et avec retard de données agrégées), mais elles s'efforçaient de s'approcher de la «réalité» des audiences syndicales en entreprise par des mécanismes de redressement ou encore en prenant en compte les votes en faveur des non-syndiqués (près de 20 % des suffrages). Si l'on reprend la dichotomie proposée par Alain Desrosières entre enquêtes directes et sources administratives, ces données se rapprochaient, en quelque sorte, des enquêtes directes au sens où elles étaient collectées par un organisme spécialisé dans la statistique, à savoir la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail), 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). Tout redressement statistique disparaît et les procès-verbaux de seconds tours ou faisant état de carence sont collectés de manière bien moins exhaustive que les procès-verbaux des premiers tours, utilisés pour la mesure des audiences syndicales. En d'autres termes, les données issues du dispositif Mars se rapprochent, davantage que les résultats des élections aux CE, 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 conseils économiques, sociaux et environnementaux).

On peut parler également, à propos des données produites dans le cadre du dispositif Mars, de chiffres « politiques » au sens où ceux-ci sont à la fois des objets de débats dans le cadre d'un Haut Conseil du dialogue social qui ne se contente pas d'arbitrages techniques (Combrexelle 2013) et des supports de politiques publiques, puisqu'ils conditionnent l'accès des syndicats à diverses prérogatives garanties par l'État et leur poids dans la négociation collective (Haute et Yon 2018).

Une exploration des données permet à ce titre de mettre en relief et de quantifier, au moins en partie, la couverture partielle et mouvante du salariat théoriquement concerné par le dispositif Mars. Ainsi, on peut estimer que plus de 30 % des salarié-es théoriquement concerné-es par le dispositif en sont de fait exclu-es. Aux salarié-es des établissements ne disposant pas d'IRP alors qu'ils devraient en disposer (soit 14 % des salarié-es selon l'enquête REPONSE 2017) s'ajoutent les salarié-es relevant des établissements qui ont organisé un scrutin, mais pour lequel aucune candidature syndicale n'a été présentée. Cette situation dite de « carence » concerne environ 30 % des procès-verbaux collectés lors du cycle 2013-2016.

De même, l'analyse des données Mars sur deux cycles électoraux, à savoir 2009-2012 et 2013-2016, permet de mettre au jour le caractère mouvant du corps électoral. D'une part, des « améliorations » du dispositif de quantification, à l'image de la baisse du nombre de procès-verbaux rejetés en raison d'erreurs, ont permis une meilleure couverture du salariat par le dispositif, notamment dans les petites entreprises. D'autre part, s'il est difficile de quantifier le renouvellement du corps électoral au niveau individuel entre les deux cycles faute de liste électorale nationale, on peut 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-e salarié-e à un scrutin et sa couverture par le dispositif sont donc intermittentes.

Enfin, les procédures d'affectation des voix recueillies lors des scrutins en entreprise à un niveau territorial et, dans une moindre mesure, conventionnel posent problème puisque les votes des salarié-es d'un établissement sont régulièrement affectés au siège régional ou national du fait du périmétrage des IRP (d'autant que celles-ci connaissent un processus de concentration) ainsi que, sauf exception, à la convention collective majoritaire dans l'établissement. Cela rend impossible toute analyse territorialisée des données Mars.

Souligner ces problèmes est nécessaire pour montrer en quoi l'usage scientifique des données issues du dispositif Mars est contraignant. Ainsi, compte tenu des arbitrages politiques liés à la construction du dispositif (exclusion des non-syndiqué-es, absence de redressement statistique) et

de la couverture partielle du salariat par le dispositif, il apparaît important d'être extrêmement prudent-e lorsqu'on étend à l'ensemble du salariat des conclusions fondées uniquement sur une analyse des données Mars. En d'autres termes, il ne faut pas prendre pour «représentatives» des données qui ne sont que partiellement exhaustives. De même, étant donné le caractère très mouvant du corps électoral, la comparaison des données entre les deux cycles semble fragilisée.

L'usage des données Mars n'en est pas moins instructif. Nous avons ainsi réalisé une analyse au niveau agrégé de la participation électorale ainsi que de la présence et des résultats syndicaux lors des scrutins en entreprise. Méthodologiquement, l'analyse de données agrégées étend «la logique des sondages sociologiques à des unités autres que l'individu» (Boudon 1969), ici l'entreprise, l'établissement ou le collège électoral. Pour chaque unité, on dispose d'un «ensemble de variables caractéristiques du milieu dans lequel est inséré l'individu», ce qui permet «de saisir l'effet du milieu social, des composantes de ce milieu social en particulier, et du complexe qu'elles constituent [...] sur le comportement individuel» (Boudon 1969, p.14-15). Cette analyse au niveau agrégé est très courante lorsqu'on exploite des données statistiques. L'unité statistique de référence y est rarement l'individu; c'est plus souvent, en matière de relations professionnelles, l'établissement, l'entreprise ou la convention collective. Dès lors, un cadre interprétatif particulier se trouve privilégié : une approche environnementale, «par le haut», des relations professionnelles.

Les données Mars donnent à voir une multitude de scrutins en entreprise pour lesquels l'offre électorale est variable et le plus souvent réduite. Ainsi, près de la moitié des scrutins, qui concernent tout de même près d'un quart des salarié-es, sont non concurrentiels. La concurrence syndicale se joue à distance, dans des entreprises différentes ou, au sein d'une même entreprise, entre des établissements et des collèges électoraux distincts. Ce constat empêche ou du moins nuance toute lecture globale, au niveau national et interprofessionnel, des résultats des élections en entreprise. En effet, l'augmentation ou le recul de l'audience d'un syndicat est moins lié à sa «popularité» ou à son «impopularité» auprès des salarié-es qu'à ses dynamiques d'implantation. Une analyse fine des résultats des premiers et seconds tours révèle ainsi que, si la CFDT est aujourd'hui devenue la première organisation en termes d'audience dans le secteur privé, c'est avant tout grâce à son implantation puisque, quand elle est confrontée à une concurrence syndicale, elle est bien plus souvent minoritaire que majoritaire (Labbé 2019).

S'agissant de l'implantation des différentes organisations syndicales, la taille de l'établissement apparaît comme le principal facteur,

puisque plus un établissement compte de salarié-es, plus les différents syndicats sont présents et plus le scrutin est concurrentiel. Parallèlement, il apparaît que les implantations et les audiences syndicales sont plus ou moins importantes dans certains secteurs d'activité (la CGT et la CFDT dans le secteur sanitaire et social et dans les transports, la CFE-CGC, FO et la CFTC dans le commerce, la CFDT et la CFE-CGC dans les banques...) ou auprès de certaines catégories de salarié-es (la CGT auprès des ouvrier-ères et des employé-es, la CFE-CGC auprès des cadres).

Les données Mars permettent donc de déployer une analyse par le haut des votes aux scrutins professionnels, c'est-à-dire au niveau agrégé. Cela permet de souligner l'influence, sur les résultats des scrutins en entreprise, de l'environnement socioproductif dans lesquels ces scrutins sont organisés. Cet environnement est principalement caractérisé, dans les données Mars, par la taille de l'établissement, par le secteur d'activité et par la composition de la main-d'œuvre. À ce titre, l'usage des données Mars contribue à inscrire notre analyse dans la continuité, en sociologie électorale, d'une approche environnementale du vote (Audemard 2017, p.273-274), mais fait également écho, en sociologie des relations professionnelles, à l'approche développée par John Dunlop qui considère les contextes économique, social et technique comme les composantes majeures de l'environnement de production des relations professionnelles (Dunlop *et al.* 2016).

Ce cadrage interprétatif demeure toutefois insuffisant, d'autant que les données, même dans cette perspective, ne sont pas exemptes de limites. En effet, en plus des biais liés à la construction des données utilisées, celles-ci nous renseignent finalement peu sur le contexte socio-productif dans lequel évoluent les salarié-es au-delà des trois variables structurelles déjà mentionnées. Or, les analyses en termes de modèles socioproductifs (Giraud *et al.* 2022) ont montré l'importance d'autres variables comme la structure capitaliste, l'organisation du travail ou les politiques de gestion des ressources humaines.

-

Utiliser des enquêtes par questionnaire préexistantes pour saisir les variables individuelles des relations professionnelles

À rebours d'une stratégie d'accès «par le haut» aux pratiques électorales des salarié-es, nous avons utilisé plusieurs enquêtes par questionnaire préexistantes pour mener une analyse du vote professionnel au niveau individuel. Cette analyse nous permet notamment de mettre en lien, d'un côté la participation électorale des salarié-es et, d'un autre côté, leurs

caractéristiques sociodémographiques et leurs conditions d'emploi et de travail. Deux grandes enquêtes de la statistique publique interrogent les salarié-es sur leur participation ou non aux élections professionnelles : les vagues 2005, 2011 et 2017 de l'enquête REPONSE et les vagues 2008, 2010, 2013 et 2016 de l'enquête SRCV (Statistiques sur les ressources et les conditions de vie)². Ces enquêtes sont disponibles en accès libre sur Data Progedo, un des portails d'enquêtes incontournables en sciences sociales lorsqu'on souhaite faire un état des enquêtes disponibles et des questions posées sur un sujet³. Toutefois, si ces deux enquêtes interrogent les salarié-es sur leur participation électorale professionnelle, les enquêtes SRCV et REPONSE ne posent ni la question des raisons de l'abstention ni celles du choix électorale professionnel et de ses justifications. Cela traduit à la fois un intérêt limité pour la pratique électorale professionnelle, dans un contexte où la taille des questionnaires est de plus en plus encadrée, et une certaine frilosité à poser des questions relatives aux opinions syndicales (qui constituent des données sensibles au regard de la réglementation en matière de protection des données).

De plus, les enquêtes SRCV et REPONSE, qui se différencient par leurs objectifs, contraignent l'analyse chacune à leur manière. Déclinaison française d'une enquête européenne, l'enquête SRCV concerne l'ensemble de la population résidente âgée de 15 ans et plus, et donc l'ensemble du salariat, l'échantillon étant de grande taille (autour de 9 000 salarié-es au moment de l'enquête pour chaque vague). Toutefois, la question sur la participation aux dernières élections professionnelles (sans borne temporelle) s'inscrit dans le cadre d'un module supplémentaire (spécifiquement français) et l'enquête ne s'intéresse que marginalement aux relations professionnelles. Ainsi, si la situation d'emploi est bien documentée, le nombre de variables relatives aux contextes et aux relations de travail est restreint.

L'enquête REPONSE est quant à elle réalisée depuis 1993. Commandée par la Dares, l'enquête est entièrement consacrée aux relations professionnelles. La question de la participation aux élections professionnelles est posée dans le cadre d'un module de questions relatif à la participation en entreprise ces trois dernières années. Les contextes de

-
2. On peut également mentionner deux autres exceptions assez anciennes : l'enquête «L'ouvrier français en 1970» et l'enquête postélectorale de 1978, toutes deux réalisées sous la responsabilité de chercheur-es du Cevipof (Centre de recherches politiques de Sciences Po) et disponibles sur data.sciencespo, la plateforme de données de Sciences Po Paris.
 3. La plateforme de données de Sciences Po Paris et, au niveau international, les portails de GESIS (Services allemands d'infrastructure pour les sciences sociales), de l'ESS (European Social Survey) et de l'ICPSR (Interuniversity Consortium for Political and Social Research) sont également des outils à ne pas négliger.

travail sont particulièrement bien documentés. Cette richesse provient d'une triple interrogation des acteur·rices des relations professionnelles en entreprise. En effet, un questionnaire est rempli par un·e représentant·e de la direction, un autre par un·e représentant·e du personnel de la liste majoritaire dans l'établissement (s'il y en a un·e) et, depuis 1998, des questionnaires sont remplis par des salarié·es. Ce croisement permet à la fois de maximiser le taux de réponse au questionnaire «salarié·es» (61% pour la vague 2017), somme toute assez court, de poser des questions très précises, notamment à la direction, sur les caractéristiques et le fonctionnement de l'établissement ou de l'entreprise et de limiter les biais de méconnaissance et de reconstruction. Les échantillons de l'enquête REPONSE sont également très robustes (N = 28 963 pour la vague 2017). Cependant, l'enquête se limite aux salarié·es du secteur privé, travaillant dans des établissements de plus de 10 salarié·es et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Dès lors, le champ de l'enquête exclut les salarié·es du secteur public, les salarié·es des très petites entreprises, mais aussi les fractions les plus instables du salariat. Enfin, le volet «salarié·es» de l'enquête REPONSE ne dit presque rien des interactions entre les salarié·es.

Si ces deux enquêtes contraignent l'analyse chacune à leur manière, elles font apparaître des résultats convergents s'agissant de la participation des salarié·es aux élections professionnelles en entreprise. Deux processus d'exclusion du suffrage semblent se cumuler. D'une part, un certain nombre de salarié·es déclarent ne pas avoir voté parce qu'aucun scrutin n'a eu lieu sur leur lieu de travail, alors même que le champ de l'enquête REPONSE est restreint à des établissements ayant l'obligation d'organiser un scrutin. Les explications sont multiples : absence de candidat·es, réticences des directions, salarié·es pas encore dans l'établissement au moment du vote, scrutin ayant eu lieu il y a plus de trois ans... Cette exclusion de fait du vote est fortement dépendante des caractéristiques de l'établissement et de l'entreprise : elle est d'autant plus importante que l'établissement est petit, indépendant, à capital familial et qu'il appartient à des secteurs d'activité où l'implantation syndicale est faible, comme le bâtiment ou le commerce. Or, le salariat de ces petites entreprises indépendantes et familiales est moins qualifié et moins stabilisé dans l'emploi. Ces résultats alimentent ainsi une approche par le haut des relations professionnelles au sens où celles-ci sont fortement dépendantes des caractéristiques socioproductives des établissements et des entreprises dans lesquels s'insèrent les salarié·es.

D'autre part, alors même qu'un scrutin a eu lieu, des salarié·es, moins nombreux·ses que les précédent·es, affirment ne pas avoir voté. On peut dès lors parler d'auto-exclusion du vote. Le rôle des caractéristiques de

l'établissement et de l'entreprise apparaît dans ce cas bien plus secondaire, voire marginal. Ce sont les conditions d'emploi et de travail ainsi que les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau de diplôme) qui sont centrales. Les salarié-es les moins intégré-es professionnellement (en contrat précaire, ayant une faible ancienneté, ne travaillant pas souvent avec les mêmes collègues ou n'ayant pas obtenu de promotion) ont ainsi plus de chances de s'auto-exclure de la pratique électorale. Il en est de même pour les salarié-es les plus jeunes et les moins qualifié-es. Notons toutefois que, de manière assez contre-intuitive au regard des conclusions des travaux sur l'abstention dans le champ politique (Haute 2022), les salarié-es les plus diplômé-es, les cadres, voire les salarié-es les plus autonomes, pourtant plus susceptibles d'être confronté-es à un scrutin professionnel, s'y abstiennent davantage que l'ensemble des salarié-es.

Ces différentes relations statistiques tendent à alimenter un ensemble de travaux qui mettent en avant l'existence de «variables lourdes» de la participation politique (Gaxie 1978), en particulier électorale, et au sein de ces variables, l'importance de celles liées au travail (Haute 2022). En sociologie des relations professionnelles, cette perspective a aussi été développée, notamment pour s'intéresser aux logiques de l'adhésion syndicale (Pignoni 2023) ou de la conflictualité gréviste (Blavier et al. 2020). Cependant, en ne tenant que peu compte des interactions nouées entre salarié-es, faute de telles variables disponibles, l'analyse d'enquêtes préexistantes tend à occulter la dimension contextuelle de la participation électorale professionnelle.

-

Appréhender les relations professionnelles par les interactions sociales. Le cas d'une enquête au sein de Pôle emploi

Afin de compenser le manque de données à la fois sur le choix électoral et sur les interactions sociales entre salarié-es ou entre salarié-es et représentant-es, nous avons conçu notre propre enquête par questionnaire. Pour autant, si ce choix permet de résoudre certaines difficultés, les écueils n'en sont pas moins nombreux.

Étant donné que les configurations électorales sont variables d'une entreprise à l'autre (voir *supra*) et que le traitement statistique d'un questionnaire nécessite, faute d'exhaustivité, un nombre important de répondant-es, nous avons choisi de mener notre enquête dans une structure de grande taille. Malgré de nombreux contacts tant avec des directions qu'avec des organisations syndicales, notre projet n'a toutefois suscité que peu d'intérêt et a été jugé soit trop compliqué à mettre en place,

soit trop risqué. Les directions ouvertes aux chercheur·es en matière de relations professionnelles se sont aussi révélées rétives à entrer dans les rouages de la concurrence syndicale par le soutien à une telle enquête. Parallèlement, les syndicats ont parfois vu dans de tels projets d'enquête un risque d'exacerbation de la concurrence intersyndicale ou des tensions dans les relations entretenues avec la direction.

Nous avons finalement réalisé une enquête au sein d'un établissement public, Pôle emploi, où les salarié·es sont principalement en contrat de droit privé.

La diffusion du questionnaire s'est faite par l'intermédiaire d'un syndicat, le SNU-FSU (Syndicat national unitaire – Fédération syndicale unitaire), second syndicat de Pôle emploi en matière de représentativité. Le passage par un syndicat n'a entraîné que très peu de modifications du questionnaire que nous avons nous-mêmes construit et testé auprès de connaissances auparavant agent·es de Pôle emploi : une question sur la parité des listes candidates nous a été suggérée, le SNU présentant des listes paritaires bien avant que cela ne soit obligatoire, et la question sur l'orientation politique a été retirée, de peur de susciter des controverses autour de la politisation excessive du syndicat ou de sa proximité avec la gauche en général. Par ailleurs, le questionnaire a été programmé et hébergé sur le serveur Limesurvey de notre laboratoire et le SNU n'a eu accès qu'à un rapport synthétique remis à l'occasion d'une présentation orale des résultats. Le passage par un syndicat a surtout eu des conséquences sur le profil des répondant·es. En effet, le lien de participation au questionnaire a été envoyé aux agent·es abonné·es à la liste d'information du SNU (environ 20 % des effectifs de Pôle emploi) et a donc principalement touché des agent·es adhérent·es ou sympathisant·es du SNU ou soucieux·ses de suivre les informations syndicales. Ainsi, si le nombre de répondant·es peut paraître important par comparaison avec d'autres enquêtes de ce type (N = 1 135), de sérieux problèmes de représentativité de l'échantillon apparaissent, notamment une surreprésentation massive des syndiqué·es et en particulier des membres du SNU, constat qu'on retrouve dans d'autres enquêtes en entreprise utilisant un canal syndical pour la diffusion (Sainsaulieu 2014). De la même manière, les hommes, les agent·es les plus âgé·es et les salarié·es stables sont surreprésenté·es, des biais qu'il est difficile de compenser par une pondération et qu'on retrouve souvent dans les enquêtes sociopolitiques (Braconnier et Dormagen 2019).

Ces problèmes de représentativité ne doivent pas conduire à écarter le recours à de telles enquêtes, mais plutôt à inviter à la prudence lorsque des conclusions sont avancées à partir de ces données. L'enquête au sein de Pôle emploi a ainsi permis d'avancer de nouvelles hypothèses en

appréhendant différemment les logiques du vote professionnel, en ne se limitant pas aux seules caractéristiques socioéconomiques des salarié-es ou des établissements dans lesquels ils évoluent.

En premier lieu, notre enquête au sein de Pôle emploi souligne le poids des interactions sociales en matière électorale. Comme l'ont montré des enquêtes mobilisant des matériaux plus qualitatifs (Moro 2020), les représentant-es du personnel, candidat-es et militant-es syndicaux-ales constituent de véritables leaders d'opinion qui multiplient les stimuli électoraux, formels ou non, pour mobiliser leurs collègues. La non-connaissance des candidat-es est ainsi la principale raison invoquée par les abstentionnistes pour expliquer leur non-vote. De même, lorsqu'elles ou ils votent, la connaissance des candidat-es est l'une des principales raisons invoquées par les agents pour expliquer leur choix syndical.

En second lieu, les discussions entre salarié-es sont tout autant déterminantes, à condition qu'elles portent sur le vote ou sur l'action syndicale. Selon la même enquête, le fait de prendre ses repas entre collègues sur le lieu de travail ou d'avoir des activités hors du travail avec des collègues n'a pas d'influence, contrairement à ce qui a été observé dans l'Éducation nationale (Haute 2019). Mais l'hypothèse d'une interaction sociale locale, à savoir «je discute du vote avec elles ou eux, donc je vote», se confirme, tout comme l'hypothèse d'une pression locale, à savoir «ils et elles votent donc je vote» ou inversement (Audemard 2017, p. 275-276). Ainsi, plus un-e salarié-e discute avec ses collègues de l'action des syndicats, plus il ou elle a de probabilités d'avoir voté. De même, plus un-e salarié-e sait que la plupart de ses collègues votent, plus elle ou il a de chances d'avoir voté aux élections professionnelles. Autrement dit, au-delà des régularités sociales soulignées précédemment, le vote professionnel est bien un acte qui s'effectue «en groupe».

Enfin, en troisième lieu, l'enquête au sein de Pôle emploi nous a permis de mettre à l'épreuve l'hypothèse d'un vote sur enjeux dans le champ professionnel. Cette hypothèse est souvent avancée par les militant-es syndicaux-ales : les salarié-es feraient moins leur choix en fonction d'étiquettes et d'opinions générales qu'en fonction d'enjeux précis que sont en particulier la négociation collective et la gestion des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, devenu comité social et économique depuis 2017. Si séduisante soit-elle, cette hypothèse pose la question des conditions d'émergence d'un enjeu électoral. Pour être pertinent, un enjeu doit être saillant aux yeux des salarié-es, ce qui suppose que ceux-ci soient suffisamment informés pour identifier un enjeu et surtout pour percevoir les différences de traitement de l'enjeu par les différents syndicats. Or, dans des entreprises où il est rare qu'un «espace public» existe et que des projets syndicaux opposés se confrontent, ces

conditions sont bien difficiles à réunir. Le cas de Pôle emploi, où ces conditions sont en grande partie réunies, permet par ailleurs d'illustrer que, s'il existe, le vote sur enjeux demeure relativement minoritaire. D'une part, les positions syndicales en matière de gestion des activités socioculturelles ou de négociation collective ne figurent pas parmi les premières raisons du choix électoral. D'autre part, la mobilité électorale, c'est-à-dire le fait de voter différemment aux scrutins du comité d'entreprise et pour les délégué·es du personnel (puisque l'enquête a été réalisée avant la création des CSE), est plutôt faible. On notera toutefois que, à l'image de ce qu'on observe dans le champ politique, la sensibilité à certains enjeux et l'appropriation qui en est faite dépendent des propriétés sociales et professionnelles des agent·es. Ce sont ainsi les agent·es les plus récemment recruté·es et celles et ceux passé·es directement par un contrat de droit privé qui motivent le plus leur choix électoral par les positions et l'action syndicales en matière de négociation collective et de gestion des activités sociales et culturelles.

En apportant un éclairage davantage centré sur les interactions entre salarié·es, l'enquête que nous avons réalisée au sein de Pôle emploi a permis de retranscrire, dans le champ des relations professionnelles, une approche proprement contextuelle des comportements électoraux qui s'intéresse aux interactions sociales dans un environnement donné et à ce qu'elles font aux individus (Audemard 2017, p. 273-274). Mais ces données inscrivent aussi nos conclusions dans la continuité d'une approche des relations industrielles dite des «relations humaines» qui met en avant le rôle prépondérant du système d'interactions sociales propre à chaque entreprise, avec pour limite d'isoler la sphère du travail des autres espaces sociaux (Dunlop *et al.* 2016).

*

En mobilisant l'exemple des logiques du vote des salarié·es aux scrutins professionnels, nous avons montré que les différents matériaux quantitatifs disponibles contraignent l'analyse, d'abord parce qu'ils sont construits à des fins différentes, et pas toujours scientifiques, ensuite parce qu'ils ne concernent qu'une partie du salariat et du phénomène étudié, et enfin parce que les informations collectées ou les questions posées ne recouvrent pas l'ensemble de nos questionnements. Ils permettent toutefois d'éclairer de manière différente, mais complémentaire, les relations professionnelles, en mettant l'accent soit sur les environnements socioproductifs, soit sur les caractéristiques individuelles des salarié·es, soit sur les interactions sociales qui se nouent au travail. Cette diversité des éclairages démontre ainsi qu'il existe des divergences entre

matériaux quantitatifs, notamment entre des données agrégées, administratives, qui permettent de saisir les relations professionnelles par le haut, par l'environnement social, économique et productif, et des données d'enquête au niveau individuel, qui permettent de saisir les relations professionnelles par le bas, par l'intermédiaire de l'individu et du contexte social immédiat dans lequel il s'insère. Loin de plaider pour la réalisation par chacun-e de ses propres enquêtes, ce chapitre souligne plutôt le nécessaire croisement des sources de données et, sans nier leurs limites, met en avant l'apport indéniable des données administratives et des enquêtes de la statistique publique pour étudier les relations professionnelles. Enfin, en mettant au jour une diversité des matériaux quantitatifs et de leurs apports, ce chapitre vient affiner l'opposition entre des matériaux quantitatifs qui fournissent des données de cadrage ou qui permettent, au mieux, d'objectiver des relations statistiques et des matériaux qualitatifs réduits à l'illustration desdites relations ou, au contraire, principal point d'appui des explications sociologiques.

•

Références

- ANDOLFATTO Dominique, 1992, *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Les Éditions ouvrières.
- 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*, vol. 67, n° 2, p. 271-289.
- BLAVIER Pierre, HAUTE Tristan et PENISSAT Étienne, 2020, «Du vote professionnel à la grève. Les inégalités de participation en entreprise», *Revue française de science politique*, vol. 70, n° 3-4, p. 443-467.
- BOUDON Raymond, 1969, «Analyse secondaire et sondages sociologiques», *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 47, p. 5-34.
- BRACONNIER Céline et DORMAGEN Jean-Yves, 2019, «Un cens caché dans la constitution des échantillons de répondants. Biais de sélection, d'auto-sélection et de déclaration dans une série d'enquêtes localisées par questionnaires», *La politique désenchantée? Perspectives sociologiques autour des travaux de Daniel Gaxie*, L. Barrault-Stella, B. Gaïti et P. Lehingue dir., Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 171-199.
- COMBREXELLE Jean-Denis, 2013, «La réforme de la représentativité syndicale : vue de la salle des machines», *Droit social*, n° II, p. 932-940.
- DESROSÈRES Alain, 2005, «Décrire l'État ou explorer la société : les deux sources de la statistique publique», *Genèses*, n° 58, p. 4-27.

- DUNLOP John T., WHYTE William F. et MIAS Arnaud, 2016, «Deux perspectives pour analyser les relations professionnelles», *La nouvelle revue du travail*, n°8. En ligne : [<https://journals.openedition.org/nrt/2638#authors>].
- GAXIE Daniel, 1978, *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Seuil.
- GIRAUD Baptiste, SIGNORETTO Camille et ALFANDARI François, 2022, «Des compromis sous hégémonie patronale? La reconfiguration des usages des dispositifs de la négociation collective dans les établissements français», *La Revue de l'IREES*, n° 107-108, p. 71-102.
- GIRAUD Baptiste, YON Karel et BÉROUD Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Malakoff, Armand Colin.
- HAUTE Tristan, 2019, «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*, n° 25, p. 139-164.
- 2022, «Le travail et l'emploi, déterminants négligés de l'abstention», *Extinction de vote?*, T. Haute et V. Tiberj dir., Paris, PUF, p. 67-78.
- HAUTE Tristan et YON Karel, 2018, «Comprendre la construction sociale de la représentativité syndicale. Un éclairage à partir des branches professionnelles», *Travail et Emploi*, n° 154, p. 101-123.
- LABBÉ Dominique, 2019, *Résultats des élections professionnelles dans les établissements du secteur privé (2013-2016)*, rapport de recherche, Grenoble, Laboratoire Pacte.
- LE DIGOL Christophe et VOILLIOT Christophe, 2011, «Hors champ. L'analyse politique et les élections professionnelles», *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, O. Leclerc et A. Lyon-Caen dir., Paris, Dalloz, p. 41-51.
- MORO Angelo, 2020, «La représentation syndicale comme lien personnel : ouvriers et délégués dans une usine italienne», *Critique internationale*, n° 87, p. 119-140.
- PENISSAT Étienne, 2009, *L'État des chiffres. Sociologie du service de statistique et des statisticiens du ministère du Travail et de l'Emploi (1945-2008)*, thèse de doctorat en sociologie, EHESS.
- PIGNONI Maria Teresa, 2023, *Léger repli de la syndicalisation entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés?*, n°6 de *Dares Analyses*.
- SAINSAULIEU Ivan, 2014, «Retour sur la notion de "base syndicale". Le milieu CGT des banques en tensions», *L'Homme & la Société*, n° 193-194, p. 181-208.

Table

Remerciements	5
Note aux lecteurs et lectrices	7
Liste des sigles utilisés	9

Introduction générale **13**

Première partie

Des sources et des méthodes à l'épreuve des contraintes institutionnelles

Introduction **33**

•

Chapitre 1	
«Et votre étude, elle va servir à quoi?» Retour sur les coulisses de l'enquête Epasy à la CFTD	37
Maxime Lescurieux	

- Chapitre 2
Quand la nécessité devient vertu. Croiser les données concernant le vote professionnel pour en surmonter les limites 55
Tristan Haute

- Chapitre 3
«L'observation historique» des relations professionnelles. Recourir aux archives dans l'analyse du droit des licenciements collectifs 71
Jean-Philippe Tonneau

- Chapitre 4
La comparaison au défi et au service de la variété des syndicalismes. Retour réflexif sur une enquête en Argentine et en France 91
Pierre Rouxel

Deuxième partie

«Trouver sa place» :
ce que les négociations d'entrée
sur le terrain syndical révèlent de
l'espace des relations professionnelles

Introduction 111

- Chapitre 5
Entre expert et militant. Les positions du chercheur en Cifre dans une organisation syndicale 115
Willy Gibard et Lucas Winiarski

- Chapitre 6
La science contre les précaires ? Retour sur l'étude des mobilisations collectives de livreurs à vélo 135
Chloé Lebas

- Chapitre 7
Enquêter en (ex-)syndicaliste ? Retour sur un positionnement d'enquête militant en terrain syndical 157
Gabriel Rosenman

- Chapitre 8
Au nom du père. Ressources et limites d'une enquête sur le syndicalisme par le truchement d'un parent 175
Estelle Fisson et Timoté Hébert

Troisième partie

Enquêter en terrain méconnu :
les apports de l'ethnographie

-
- Introduction** 197
- Chapitre 9
De l'autre côté du bureau. Intérêts et enjeux d'une approche ethnographique de la gestion des relations sociales 201
Chloé Biaggi

 - Chapitre 10
Enquêter en milieu institutionnel clos. Ce que les conditions de possibilité d'une ethnographie du paritarisme nous disent des mondes patronaux 219
Yolaine Gassier

- Chapitre 11
**Saisir la conflictualité au travail dans les start-up.
Enjeux et apports d'une enquête par observation
participante depuis les ressources humaines** 239
Marion Flécher
 - Chapitre 12
**Naviguer entre les refus. Les rapports sociaux
dans les relations d'enquête sur les restaurants** 255
Jiyoung Kim
 - Postface de Baptiste Giraud
**Les relations professionnelles : un champ
de recherche à la croisée des regards sociologiques** 273
- Présentation des auteur·es 291

Cet ouvrage a été composé
par les soins du service des éditions de l'ENS de Lyon
avec les caractères Zenith et Maax,
sur papier Arena White Smooth 250g pour la couverture
et Arena Natural Rough 90g pour l'intérieur.

Achévé d'imprimer
par Printot&Ixo Imprimeurs
PAE Les Pins,
67319 Wasselonne Cedex

en février 2024
n° d'imprimeur 1240361/00
Dépôt légal mars 2024

Imprimé en France

Éclairer les coulisses des enquêtes en sciences sociales sur les relations professionnelles et le syndicalisme est l'enjeu de cet ouvrage. Quels terrains privilégier? Quels acteurs rencontrer en priorité? Comment comparer des contextes nationaux différents? Enquêter sur les relations professionnelles est-il possible lorsque celles-ci ne sont pas institutionnalisées? Peut-on être à la fois scientifique et militant? Et comment appréhender les rapports de domination qui se nouent sur le terrain?

Des conditions de féminisation du syndicalisme à la représentation des précaires, en passant par la cause LGBT, les enjeux de l'économie sociale et solidaire ou encore les modalités de soutien matériel à la grève, cet ouvrage détaille les stratégies actuelles de prise en charge de ces thématiques par les organisations syndicales. C'est aussi l'univers professionnel des start-up, celui de la livraison à vélo, ou encore des acteurs patronaux qui sont explorés dans ces retours réflexifs.

En proposant des pistes méthodologiques relevant de l'enquête ethnographique, statistique ou archivistique, chacune des douze contributions originales dresse l'état des lieux des réflexions et des savoirs utiles à toutes les personnes désireuses de s'initier aux modes d'investigation des sciences sociales. Cet ouvrage collectif contribue ainsi au renouveau du champ des relations professionnelles, à son décloisonnement ainsi qu'à l'élargissement de ses horizons.



24 €
ISSN 1258-1135
ISBN 979-10-362-0677-1

