IRES
Institut de Recherches
Économiques et Sociales

N° 114
2024/3

Pourquoi continuer à exercer un travail pénible et déconsidéré ?
Le cas des travailleuses d'Ehpad
Marion PLAULT et Jingyue XING-BONGIOANNI

« Au-delà de nos fonctions » : l'accompagnement socio-éducatif
des petites mains de l'Éducation nationale sur un territoire paupérisé
Maeva DURAND

Devenir « permanent » : rupture et continuité
des filières d'accès à la professionnalisation syndicale
Maxime LESCURIEUX

Voter aux élections sociales et professionnelles en Belgique
et en France : des ressorts communs ?
Tristan HAUTE et Timoté HÉBERT

LA REVUE DE L'IRES

LA REVUE DE L'IRES

PUBLICATION QUADRIMESTRIELLE

Directrice de la publication : Anne-Florence QUINTIN, *Présidente de l'IRES*

Rédacteur en chef de la publication : Arnaud TRENTA

Secrétariat de rédaction : Julie BAUDRILLARD

Maquette : EBZONE Communication (www.ebzone.fr)

Réalisation : Lyubica CURICH

COMITÉ DE LECTURE

Équipe de recherche

Odile CHAGNY - Pierre CONCIALDI - Thomas COUTROT - Noélie DELAHAIE François-Xavier DEVETTER - Saphia DOUMENC - Jeanne FAGNANI - Anne FRETEL Jacques FREYSSINET - Anna FRISONE - Solveig GRIMAULT - Kevin GUILLAS-CAVAN Odile JOIN-LAMBERT - Annie JOLIVET - Stéphane JUGNOT - Marcus KAHMANN Axel MAGNAN - Antoine MATH - Christèle MEILLAND - Virginia MELLADO Cristina NIZZOLI - Jean-Marie PERNOT - Udo REHFELDT - Catherine SAUVIAT Claude SERFATI - IMichèle TALLARD - Arnaud TRENTA - Catherine VINCENT

Conseillers techniques

Hugo BERNARD (CFE-CGC) - Paul FOUQUART (CFTC) - Philippe GUIMARD (CGT-FO) Benoît KERMOAL (UNSA Éducation) - Théophile LAVAULT (CFDT) - Fabrice PRUVOST (CGT)

Directeur général de l'IRES : Frédéric LERAIS

Directeur adjoint, documentation et communication : Benoît ROBIN

Directeur adjoint, administration et finances : Bruno ROUQUET

Administration : Caroline AUJOULET, Nadège MOUSSET

Documentation : Guillaume HEINTZ

Les numéros de *La Revue de l'IRES* sont en texte intégral depuis 1998 sur le site de l'IRES www.ires.fr
Les numéros depuis 2016 sont en accès libre sur le portail www.cairn.info

© IRES, Noisy-le-Grand, 2025 ▪ Tactic Impressions - Gonesse
Dépôt légal : mai 2025 ▪ N° ISSN 1145-1378 ▪ Prix au numéro : 25 €

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservée à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1er de l'article 40).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du code pénal.

SOMMAIRE

N° 114
2024/3

Pourquoi continuer à exercer un travail pénible et déconsidéré ? Le cas des travailleuses d'Ehpad 3
Marion PLAULT et Jingyue XING-BONGIOANNI

« Au-delà de nos fonctions » : l'accompagnement socio-éducatif des petites mains de l'Éducation nationale sur un territoire paupérisé 33
Maeva DURAND

Devenir « permanent » : rupture et continuité des filières d'accès à la professionnalisation syndicale 61
Maxime LESCURIEUX

Voter aux élections sociales et professionnelles en Belgique et en France : des ressorts communs ? 89
Tristan HAUTE et Timoté HÉBERT

Pourquoi continuer à exercer un travail pénible et déconsidéré ? Le cas des travailleuses d'Ehpad

Marion PLAULT et Jingyue XING-BONGIOANNI

Les emplois en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) conjuguent de nombreux facteurs défavorables : des conditions de travail pénibles physiquement et psychologiquement, des rémunérations souvent faibles et une image négative. Alors que la majorité des travaux scientifiques sur le sujet étudient les difficultés de recrutement de personnel soignant, cet article propose un autre angle d'analyse en posant la question suivante : pourquoi les travailleuses d'Ehpad acceptent-elle de rester dans le secteur ?

The employment conditions for nursing home staff are characterised by a number of unfavourable factors, including physically and psychologically demanding working conditions, low wages and a negative public perception. While the majority of scientific studies on the subject focus on difficulties in recruiting care staff, this article puts forward an alternative analytical perspective by addressing the following question: What factors influence the decision of female nursing home workers to remain in the sector?

Marion Plault est chercheuse postdoctorale en sociologie, Université de Lille, Clersé (UMR 8019) ; Jingyue Xing-Bongioanni est maîtresse de conférences en sociologie, Université de Lille, Clersé (UMR 8019).

Depuis plusieurs années, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) sont confrontés à une pénurie structurelle en matière de recrutement (Bazin, Muller, 2018 ; Scales, 2021), comme d'autres secteurs d'activité relevant du champ du *care* (petite enfance, secteur hospitalier). Selon l'enquête Ehpa[1], en 2015, 44 % des Ehpad déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement (Bazin, Muller, 2018) ; cette part est passée à 59 % en 2019 (Xing-Bongioanni *et al.*, 2023). La pandémie de Covid-19 et les différents scandales qui ont concerné les Ehpad (dont l'affaire Orpea en 2022) ont accentué cette pénurie structurelle, en augmentant à la fois les difficultés de recrutement et les départs du secteur : en 2022, les infirmier·es et les aides-soignant·es se situent respectivement aux 6e et 28e rangs des métiers les plus tendus parmi les 87 familles professionnelles (contre les 46e et 40e rangs en 2019) (Dares, 2024). Cette situation, qui risque d'être accentuée à moyen terme sous l'effet du vieillissement de la population française, constitue une préoccupation politique majeure (Iborra, Fiat, 2018 ; El Khomri, 2019).

La pénurie est en lien étroit avec le manque d'attractivité du secteur qui s'explique par des conditions physiques et psychologiques de travail très pénibles (Marquier *et al.*, 2016 ; Dussuet *et al.*, 2017), de faibles rémunérations (Nirello, Prouteau, 2016), des horaires de travail parfois atypiques (Marquier *et al.*, 2016) et par une image sociale dégradée de la vie et du travail en Ehpad (Xing-Bongioanni *et al.*, 2023). Autant de facteurs négatifs – aggravés par la crise sanitaire liée au Covid-19 (*ibid.*) – qui conduisent à s'interroger sur les raisons qui poussent les professionnelles[2] à rester au sein de ce secteur : à rebours des études sur les causes du *turn-over* et sur les facteurs explicatifs des sorties du secteur, cet article propose de s'intéresser aux logiques qui président au maintien des travailleuses du secteur des Ehpad dans leur emploi.

L'article s'appuie sur une recherche collective menée entre juin 2021 et mai 2023[3] qui porte plus largement sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'organisation et les conditions de travail en Ehpad en France (encadré 1). Il cherche à identifier les facteurs explicatifs de l'intention de continuer à exercer un travail en Ehpad chez les salariées relevant de trois groupes professionnels : agentes de service non

1. Enquête de référence sur le secteur des Ehpad, réalisée par la Drees.

2. La très grande majorité des travailleurs et travailleuses d'Ehpad étant des femmes (87 %, Drees, 2019), nous employons le féminin pour désigner ce groupe professionnel. Toutefois, et malgré la prise en compte de certaines particularités des carrières féminines (arrêt de carrières en raison de congés parentaux, enfants à charge, etc.), cet article ne développe pas d'analyse approfondie de l'effet de genre sur l'appréciation de l'emploi : l'échantillon sur lequel s'appuie l'analyse quantitative étant composé à 90 % de femmes, la variable du sexe n'est pas significative statistiquement ; de plus, l'enquête qualitative ne compte qu'un seul homme aide-soignant interviewé. La mise en place de dispositifs d'enquêtes spécialisés, et en particulier d'enquêtes qualitatives, apparaît nécessaire pour mieux comprendre l'effet de genre dans le travail en Ehpad.

3. Le projet CollSol-Ehpad a été financé par l'Institut pour la recherche en santé publique (IReSP) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) (n° 21II009-00). Les données ont été hébergées de façon sécurisée sur le serveur SCREEN de la MSH Alpes, que nous remercions. Le questionnaire est disponible à l'adresse suivante : https://nextcloud.univ-lille.fr/index.php/s/amyRoY3Kqd6S5RH.

Encadré 1 - **Une enquête quantitative et qualitative sur le travail en Ehpad**

Cet article s'appuie sur une enquête collective qui interroge le vécu au travail des salariées d'Ehpad pendant la crise sanitaire. Menée entre juin 2021 et mai 2023, l'enquête s'est déroulée dans un contexte particulier, après les premières vagues de Covid-19 qui ont particulièrement touché la population des résident·es d'Ehpad[1] et en plein « scandale Orpea » suite à la parution du livre *Les Fossoyeurs* du journaliste Victor Castanet. Ce contexte a compliqué l'accès au terrain, en particulier aux Ehpad privés lucratifs : ainsi, en dépit de nombreuses tentatives de prise de contact, nous n'avons pas pu enquêter au sein de ces établissements. En conséquence, le champ de cette étude couvre l'ensemble des professionnelles travaillant dans des Ehpad publics et privés à but non lucratif en France métropolitaine au moment de l'enquête[2].

L'enquête s'articule autour de deux phases : la première, qualitative, a guidé la seconde, quantitative, tant dans la construction du questionnaire que dans l'interprétation des résultats. Entre juin 2021 et juin 2022, 40 entretiens semi-directifs ont été réalisés en face-à-face par les membres de l'équipe dans 10 Ehpad, dont 14 auprès d'agentes de service, 10 auprès d'aides-soignantes diplômées et 16 auprès d'agentes « faisant-fonction » d'aides-soignantes. La durée des entretiens a varié de 1 à 3 heures pour une moyenne de 2 heures. La seconde phase de l'enquête, par questionnaire, a eu pour but d'objectiver les conditions de travail et les expériences vécues des travailleurs des Ehpad. Ce questionnaire auto-administré a été diffusé entre mai et septembre 2022. Afin de maximiser le taux de réponse, la passation a été effectuée à la fois en ligne sur le territoire métropolitain et sous format papier dans les cinq départements dans lesquels l'enquête qualitative a eu lieu. Cette enquête a été relayée par plusieurs acteurs du secteur que nous remercions : fédérations et associations professionnelles, syndicats de travailleurs et travailleuses (CGT et CFDT) et anciennes enquêtées. Le questionnaire se compose de 146 questions et 8 modules interrogeant l'organisation et les conditions de travail, la gestion de la crise sanitaire par l'établissement, la satisfaction au travail, les caractéristiques de l'établissement, le parcours et le futur professionnel des travailleuses, ainsi que leurs caractéristiques individuelles.

L'échantillon révèle une prédominance de la population féminine (92 %). En moyenne, la population est âgée de 41 ans : les agentes « faisant-fonction » constituent le groupe professionnel le plus jeune, les agentes de service non « faisant-fonction » le groupe le plus âgé. 75 % des enquêtées sont en emploi stable (fonctionnaires ou en CDI) ; cette part atteint 90 % chez les aides-soignantes diplômées. Près de 66 %

des enquêtées exercent dans un Ehpad public, l'autre tiers travaille dans un Ehpad privé non lucratif. 33 % des enquêtées est employé dans un établissement de 90 lits ou plus, 50 % dans un établissement de 60 à 89 lits et 18 % dans un établissement de taille plus réduite. Bien que relativement restreint, l'échantillon présente des caractéristiques proches de la population de l'enquête Ehpa de la Drees, enquête de référence sur le secteur des Ehpad (tableau 1)[3], ce qui renforce la solidité de notre enquête par questionnaire.

1. 75 % des établissements français ont déclaré au moins un·e résident·e contaminé·e par le coronavirus en 2020, 38 % des 606 400 résident·es ont été contaminé·es et 5 % en sont décédé·es (Miron de l'Espinay, Ricroch, 2021).

2. En 2019, 48 % des résident·es d'Ehpad relèvent du secteur public, 29 % du secteur privé non lucratif (ou associatif) et 22 % du secteur privé lucratif (Balavoine, 2022). Pour une présentation des caractéristiques de notre échantillon comparé à l'enquête Ehpa, voir tableau 1.

3. Pour plus de détails sur la représentativité de l'échantillon en comparaison avec l'enquête Ehpa, voir Plault *et al.* (2024).

« faisant-fonction », aides-soignantes diplômées et agentes de service « faisant-fonction » d'aides-soignantes (encadré 2). L'article articule des méthodologies quantitative (avec la collecte de 919 réponses à un questionnaire, dont 89 agentes de service non « faisant-fonction », 169 aides-soignantes diplômées et 139 agentes de service « faisant-fonction » d'aide-soignante) et qualitative (avec la réalisation de 40 entretiens auprès des agentes et soignantes d'Ehpad).

En articulant la littérature existante sur l'intention de quitter ou de rester dans le secteur des Ehpad avec celle sur les *bad jobs*, cette contribution a pour but d'enrichir la problématisation sociologique des facteurs explicatifs du maintien en emploi en Ehpad. Elle souligne l'enjeu de la prise en compte de la qualité subjective attribuée à l'emploi, elle-même façonnée par l'expérience et les opportunités d'emploi des travailleuses (I). Après avoir identifié un effet propre du métier exercé, l'article présente les différents facteurs et registres propres à chaque groupe professionnel qui expliquent leur intention de continuer à travailler en Ehpad dans le contexte particulier de la crise sanitaire (II).

I. Discussion théorique sur la qualité de l'emploi et le maintien en emploi

Cet article s'inscrit dans la lignée de réflexions théoriques sur la qualité de l'emploi et le maintien en emploi dans des *bad jobs*. La littérature sur les *bad jobs* étant peu mobilisée dans les travaux sociologiques français, il peut être utile de revenir sur les différences qui existent entre les notions de *bad job*, de *dirty work* et de *bullshit job*.

I.1. Les emplois en Ehpad : bad jobs, bullshit jobs *ou* dirty work *?*

La notion de *dirty work*, que l'on traduit par « sale boulot », a été proposée par Hughes (1996) dans son article intitulé « Pour étudier le travail d'infirmière ». Hughes y

Encadré 2 - **Les trois groupes professionnels étudiés**

Cet article se focalise sur trois groupes professionnels exerçant en Ehpad : les agentes de service non « faisant-fonction », les aides-soignantes diplômées et les agentes de service « faisant-fonction » d'aides-soignantes.

Les premières, généralement peu ou pas diplômées, assurent les tâches de ménage dans les chambres et les parties communes, la distribution des repas, la blanchisserie ou encore la vaisselle. Les aides-soignantes diplômées sont quant à elles au contact direct des résident·es : titulaires d'un diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS), elles réalisent à la fois les toilettes et les soins d'hygiène, aident à la prise des repas, entretiennent le matériel de soin, etc. Bien qu'en France, le métier d'aide-soignante soit encadré par la loi[1], en Ehpad, cette fonction est aussi assurée par des travailleuses ne disposant pas du diplôme adéquat (Billaud, Xing, 2016 ; Arborio, 2023) : une part non négligeable d'entre elles ne dispose d'aucun diplôme mais certaines sont titulaires d'un diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES), d'un diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP), d'un baccalauréat professionnel Accompagnement soins et services à la personne (ASSP) ou, dans de rares cas, d'un diplôme des filières littéraires ou langues de l'enseignement supérieur. Notre enquête par questionnaire permet d'identifier les travailleuses qui relèvent de ce groupe professionnel informel, nommé « faisant-fonction » par les acteurs et actrices de terrain[2]. Déjà très répandu dans le secteur (Marquier *et al.*, 2016), ce phénomène a été aggravé par la crise sanitaire liée au Covid-19 (Xing-Bongioanni *et al.*, 2023).

1. Les articles 3 à 5 du décret n° 2002-194 définissent clairement leurs conditions d'exercice, dont l'exigence du DEAS.

2. Il s'agit d'une catégorie indigène employée par les cadres du secteur des Ehpad et par les pouvoirs publics, mais pas systématiquement par les travailleuses en situation de « faisant-fonction » elles-mêmes. Partant de ce constat, nous avons décidé d'identifier les répondantes concernées par cette catégorie informelle *a posteriori*, à partir de leurs réponses au questionnaire. Sont considérées comme « faisant-fonction » les enquêtées non titulaires du DEAS mais qui déclarent réaliser « toujours » ou « souvent » au moins l'une des activités suivantes : aide au lever, au coucher, toilette au lit, change.

proposait un modèle d'analyse dynamique de la division du travail de soin, en décrivant et en analysant finement la chaîne de délégation des tâches considérées comme les moins prestigieuses à une catégorie professionnelle subalterne : les médecins délèguent certaines tâches aux infirmières qui, à leur tour, délèguent aux aides-soignantes les tâches qu'elles ne souhaitent pas réaliser. En France, Arborio (Arborio, 2009, 2012 [2001]) a montré la pertinence d'une telle analyse pour penser les conditions de travail des aides-soignantes à l'hôpital. Si la notion de *dirty work* s'attache donc à caractériser la hiérarchisation des tâches en les reliant à la question de la reconnaissance, celle de

bullshit job (« jobs à la con ») proposée par Graeber (2018) renvoie quant à elle à un travail salarié inutile, dénué de sens voire même néfaste (à l'image des « petit·es chef·fes » des télévendeurs et télévendeuses, des portier·es, etc.) : elle caractérise donc des emplois à l'opposé de ceux qui relèvent du *care*.

Enfin, les *bad jobs*, ou « mauvais jobs », font référence à la qualité et aux appréciations sociale et individuelle d'un emploi. En sociologie et en économie de l'emploi, deux approches coexistent pour conceptualiser et mesurer la qualité d'emploi (Kalleberg, Vaisey, 2005) : la première propose une mesure à partir de dimensions « objectives » telles que les salaires ou la pénibilité (Devetter *et al.*, 2024) ; la seconde s'appuie sur l'évaluation de leur emploi par les travailleurs et travailleuses (Clark, 2005 ; Clark, Oswald, 1996 ; Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000 ; Spector, 1997). Les travaux existants sur l'appréciation des *bad jobs* (comme les éboueurs et les femmes de ménage) constatent un écart important entre qualité objective et appréciation subjective d'un emploi (Corby, Stanworth, 2009 ; Léné, 2019 ; Walters, 2005). Par exemple, Walters (2005) montre à quel point de nombreuses femmes travaillant à temps partiel et occupant des emplois mal rémunérés ont des repères extrêmement bas et expriment par conséquent des niveaux de satisfaction élevés. Différent·es chercheurs et chercheuses soulignent que les travailleurs et travailleuses ajustent ainsi leurs attentes en fonction de leur position sur le marché de travail et effectuent des comparaisons sociales soit par rapport à leurs situations antérieures, soit par rapport à des situations encore moins favorables (comme l'inactivité ou le chômage) (Bosmans *et al.*, 2016 ; Léné, 2019). En conséquence, l'approche subjective de la qualité de l'emploi souligne l'importance de la prise en compte des trajectoires personnelles dans l'étude sur le maintien en emploi et le *turn-over* (Sardadvar *et al.*, 2017 ; Stacey, 2005).

Les emplois en Ehpad cumulent plusieurs critères « objectifs » caractéristiques des *bad jobs* : des conditions de travail pénibles physiquement et psychologiquement (Marquier *et al.*, 2016), des rémunérations faibles et une image négative (Xing-Bongioanni *et al.*, 2023). En s'intéressant au point de vue des travailleuses du secteur, cet article s'inscrit dans le courant des travaux qui abordent le sujet des *bad jobs* avec une approche subjective. Il s'agit moins d'étudier le processus qui permet aux travailleurs et travailleuses de « tenir » (Roux, 2020) que les raisons qui les conduisent à se maintenir dans leur emploi en Ehpad.

I.2. Pourquoi quitter le secteur ? Les facteurs mis en avant par la littérature

La pénurie de main-d'œuvre en Ehpad, et plus largement dans le secteur médico-social, est ancienne et déjà questionnée par de nombreux travaux français et internationaux qui cherchent à en identifier les facteurs à partir de modèles de régression

intégrant de nombreuses variables. Cette question est abordée dans deux grandes littératures relatives au secteur médico-social. D'une part dans les travaux sur le *turn-over* qui mobilisent des données administratives de grande échelle pour examiner l'effet des propriétés des individus et les caractéristiques de l'établissement qui les emploie (Hayes *et al.*, 2012 ; Lee, 2022)[4]. D'autre part, dans la littérature sur l'intention de quitter le secteur des Ehpad, des enquêtes par questionnaire conduites sur des échantillons restreints mettent au jour les effets de différentes caractéristiques. Le rôle des facteurs démographiques a ainsi été largement investigué. L'âge s'avère un facteur augmentant l'intention de rester (Bratt, Gautun, 2018 ; Camerino *et al.*, 2006 ; Chao, Lu, 2020 ; Wang *et al.*, 2012) tout comme le niveau de diplôme (Min *et al.*, 2022 ; Wang *et al.*, 2012). D'autres recherches soulignent l'influence des caractéristiques de l'emploi, et en particulier celle du salaire (Brannon *et al.*, 2007 ; Francis-Felsen *et al.*, 1996 ; Lum *et al.*, 1998 ; Steinmetz *et al.*, 2014 ; Zhang *et al.*, 2020). Les spécificités de l'établissement employeur ont aussi une influence : un plus grand nombre de lits, ainsi que le fait d'être dans un établissement privé plutôt que public (Min *et al.*, 2022), diminuent l'intention de rester des infirmier·es d'Ehpad au sein de leur emploi. De nombreux travaux montrent par ailleurs que l'intention de rester ou de quitter le secteur s'explique en partie par les conditions de travail (Bratt, Gautum, 2018 ; Dill *et al.*, 2012 ; King, 2013 ; McGilton *et al.*, 2014), et notamment par le niveau de (sur)charge de travail (Brannon *et al.*, 2007 ; Quéméner *et al.*, 2023) ou encore par le degré d'autonomie des travailleuses (Simons, Jankowski, 2007 ; Wendsche *et al.*, 2016). Le rôle du stress, et plus largement de l'état émotionnel, a aussi été identifié (Simons, Jankowski, 2007 ; Letvak, Buck, 2008 ; McGilton *et al.*, 2013). Le soutien des supérieurs hiérarchiques (Eltaybani *et al.*, 2018 ; Kennedy, Mohr, 2023) et le style de management (Abualrub, Alghamdi, 2012 ; Ellenbecker *et al.*, 2007 ; Karsh *et al.*, 2005) apparaissent également comme des facteurs explicatifs importants.

Mettant au jour l'influence de variables individuelles, organisationnelles, liées à la qualité de l'emploi ou encore aux caractéristiques de l'établissement, ces littératures apportent donc de nombreux éléments pour comprendre l'intention de quitter ou de rester dans le secteur des Ehpad. Toutefois, elles tendent à proposer des modèles statiques qui ne prennent pas en compte les trajectoires antérieures des travailleurs et travailleuses (Côté, 2014). Si notre enquête permet de tester l'effet de variables déjà identifiées par ces travaux, elle introduit également des variables sur les trajectoires en s'inspirant de la littérature sur les *bad jobs* (Sardadvar *et al.*, 2017 ; Léné, 2019). L'articulation des constats statistiques incarnés et affinés par des extraits d'entretiens offre en outre un nouveau regard sur les logiques à l'œuvre dans le maintien dans l'emploi des travailleuses du secteur des Ehpad.

4. Quelques travaux étudient le *turn-over* en adoptant une approche qualitative. À titre d'exemple, Côté analyse ce phénomène comme un processus de cycle de vie, avec une approche qualitative relevant de l'individualisme méthodologique (Côté, 2016).

II. L'intention de continuer à exercer en Ehpad : une différenciation selon le groupe professionnel

Un tiers des travailleuses ayant répondu au questionnaire souhaitent quitter le secteur des Ehpad dans les cinq prochaines années (hors départs en retraite). Les statistiques descriptives suggèrent un important effet métier lié à l'intention de rester ou de quitter le secteur : si 80 % des agentes de service souhaitent continuer à exercer dans un Ehpad et 69 % des agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante, ce n'est le cas que de 57 % des aides-soignantes diplômées (tableau 1).

L'hypothèse d'un effet métier lié à l'intention de rester ou de quitter le secteur a été confirmée par les 40 entretiens semi-directifs effectués lors de l'enquête de terrain : ces derniers ont mis au jour des discours différenciés en fonction du groupe professionnel. Partant de ce constat, des régressions logistiques[5] ont été réalisées afin de neutraliser les effets d'interaction entre variables et d'identifier les facteurs explicatifs du maintien en emploi pour chacun des trois groupes professionnels. Le choix des variables s'est appuyé sur la littérature et sur les résultats de l'enquête qualitative. Des variables identiques ont été testées pour les trois groupes professionnels et seules les variables significatives pour chaque modèle ont été conservées[6].

Cette démarche méthodologique, combinant analyse quantitative et qualitative, a permis de mettre en lumière trois registres explicatifs du maintien dans l'emploi des travailleuses des Ehpad : un registre de « gagne-pain » pour les agentes de service, un registre « relationnel » chez les aides-soignantes et un registre de « reconnaissance » pour les agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante.

5. Bien que portant sur des effectifs relativement restreints, les modèles de régression par groupe de métiers présentés dans cet article s'avèrent statistiquement pertinents. Pour chaque groupe professionnel, nous avons sélectionné le modèle présentant la meilleure qualité de pouvoir explicatif mesurée par le R^2 de Nagelkerke et comptant un nombre limité de variables. La multicolinéarité a été estimée avec le facteur d'inflation de variance (VIF) : celui-ci est proche de 1 pour toutes les variables des différents modèles. L'analyse des résidus confirme également la pertinence des modèles utilisés : les écarts entre les valeurs observées et prédites sont faibles et distribués de manière aléatoire. L'interprétation des résultats est en outre restreinte aux variables dont les valeurs p sont significatives au seuil de 10 % et prend en compte les valeurs des intervalles de confiance.

6. Ont été testées successivement : les variables relatives aux caractéristiques sociodémographiques des travailleuses (âge, pays d'origine, situation familiale, nombre d'enfants à charge, niveau de diplôme, etc.), à leurs trajectoires antérieures, aux caractéristiques de l'Ehpad employeur (taille, statut juridique, etc.), à la qualité de l'emploi (type de contrat, temps de travail, etc.), aux conditions de travail (organisation du temps de travail, pénibilités physiques, relations hiérarchiques, relations avec les collègues, etc.) et à l'effet propre de la crise sanitaire (pourcentage des résident·es contaminé·es, prise en charge ou non des résident·es par l'hôpital, etc.). Du fait de la surreprésentation de certains départements dans l'enquête, les variables territoriales (zone rurale/urbaine/périurbaine, taux de chômage départemental, etc.) n'ont pas été retenues.

Tableau 1 - Caractéristiques de l'échantillon et comparaison avec l'enquête Ehpa 2019

	Agentes de service	Aides-soignantes diplômées	Agentes de service « faisant-fonction » d'aides-soignantes	Ensemble	Ehpa 2019*
	n = 89	n = 169	n = 139	n = 397	
Sexe					
Femme	77 (87 %)	158 (93 %)	132 (95 %)	367 (92 %)	88 %
Homme	12 (13 %)	11 (7 %)	7 (5 %)	30 (8 %)	12 %
Âge					
Moyen	43	42	40	41	42
Médian	45	42	40	41	43
Type de contrat de travail					
CDI	42 (47 %)	75 (44 %)	50 (36 %)	167 (42 %)	35 %
À durée limitée	22 (25 %)	17 (10 %)	49 (35 %)	88 (22 %)	22 %
Fonctionnaire	25 (28 %)	76 (45 %)	36 (26 %)	137 (35 %)	43 %
Non réponse	0 (0 %)	1 (1 %)	4 (3 %)	5 (1 %)	1 %
Statut juridique de l'Ehpad					
Privé à but non lucratif	41 (46 %)	55 (33 %)	53 (38 %)	149 (38 %)	34 %
Public non hospitalier	48 (54 %)	114 (68 %)	86 (60 %)	248 (63 %)	66 %
Nombre de lits dans l'Ehpad					
Moins de 60 lits	17 (19 %)	28 (17 %)	31 (22 %)	76 (18 %)	22 %
Entre 60 et 89 lits	40 (45 %)	84 (50 %)	65 (47 %)	189 (48 %)	47 %
90 lits ou plus	31 (35 %)	54 (32 %)	42 (30 %)	127 (32 %)	31 %
Non réponse	1 (1 %)	3 (2 %)	1 (1 %)	5 (1 %)	
Intention de quitter ou de rester dans le secteur des Ehpad					
Quitter le secteur	18 (20 %)	72 (43 %)	43 (31 %)	186 (47 %)	–
Rester dans le secteur	71 (80 %)	97 (57 %)	96 (69 %)	211 (53 %)	–

Champ : travailleuses d'Ehpad public ou privé à but non lucratif français en 2022 (effectifs (n) = 397).
Lecture : 87 % des agent·es de service de l'échantillon CollSol-Ehpad sont des femmes (n = 77).
Note : du fait des arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être strictement égale à 100 %.
Source : enquête CollSol-Ehpad.
* Champ : travailleurs et travailleuses d'un Ehpad public ou privé à but non lucratif en France métropolitaine.
Source : enquête Ehpa 2019.

II.1. Travailler pour payer ses factures : le registre « gagne-pain » des agentes de service

Le groupe des agentes de service est celui qui souhaite le plus continuer à exercer en Ehpad : 80 % des répondantes au questionnaire n'envisagent pas de quitter le secteur dans les cinq prochaines années (contre 66,5 % en moyenne). Elles exercent pourtant, comme leurs collègues aides-soignantes et agentes « faisant-fonction », des emplois pénibles et mal considérés. Dans ces conditions, comment expliquer qu'elles souhaitent massivement continuer à travailler en Ehpad ?

Les emplois des agentes de service en Ehpad sont facilement accessibles : les besoins de recrutement sont importants, aucun diplôme n'est requis pour y accéder, et les établissements sont bien répartis sur le territoire (y compris dans les zones rurales). Ces emplois sont généralement occupés par des travailleuses peu diplômées : les deux tiers des agentes de service de l'échantillon ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat et aucune d'entre elles n'est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les entretiens auprès de 14 agentes de service montrent qu'elles sont conscientes de leurs opportunités professionnelles limitées (ouvrière, aide à domicile, etc.) et de leur surexposition au risque de chômage :

« Mon objectif était de ne pas chômer, dans ma famille le chômage ça n'existe pas[7]. »

« Souvent on vient là parce qu'on n'a pas le choix, moi je viens là parce que je suis femme de militaire et que, pour une femme de militaire, mis à part travailler dans l'aide à la personne, c'est tout ce qu'on t'embauche[8]. »

« Je n'arrivais pas à trouver de travail parce qu'à l'époque on demandait toujours des expériences. Aucune expérience, alors je me suis inscrite à la mission locale. (…) J'ai fait une candidature spontanée [à un Ehpad] et j'ai été embauchée direct[9]. »

L'exercice du métier d'agente de service en Ehpad résulte en effet souvent d'un choix contraint permettant d'éviter une situation de chômage et de gagner sa vie. En outre, il présente plusieurs avantages aux yeux de ces travailleuses : travailler en Ehpad permet aux agentes de service d'accéder à un emploi en CDI à temps plein qui garantit des ressources financières familiales faibles mais stables.

« Et comme je cherchais un logement, c'est là qu'on m'a demandé d'avoir un CDI. Donc, là où je travaille actuellement, il y avait un CDI, mais à la lingerie. J'étais obligée

7. Entretien des autrices avec Claudia, agente de service dans un Ehpad privé à but non lucratif, 21 octobre 2021.

8. Entretien des autrices avec Amélie, agente de service en Ehpad public non hospitalier, 13 juillet 2022.

9. Entretien des autrices avec Naima, agente de service dans un Ehpad privé à but non lucratif, 24 août 2021.

de le prendre pour obtenir un logement avec les enfants. (…) Donc… on est obligé de travailler parce qu'il faut payer le loyer, il faut s'occuper des enfants, il faut, il faut[10]… »

Les résultats de la régression (annexe 1) convergent en montrant que les agentes de service de 50 ans et plus, qui ont des opportunités d'emploi plus limitées que leurs collègues plus jeunes, ont, toutes choses égales par ailleurs, beaucoup moins de chances de vouloir quitter le secteur plutôt que d'y rester par rapport à celles âgées de 30 à 49 ans. De même, les travailleuses ayant le plus besoin de ressources financières constantes se déclarent plus désireuses de continuer à travailler en Ehpad : c'est le cas des agentes ayant un enfant de moins de 12 ans à charge. Le travail en Ehpad offre également une certaine stabilité à des candidates susceptibles d'avoir des carrières discontinues : les agentes de service ayant interrompu leur carrière ont plus de chances de vouloir rester dans le secteur que celles qui n'ont pas connu d'interruption de parcours (chômage, congé parental, etc.).

Notre enquête met également au jour un effet propre du parcours professionnel : les agentes de service qui ont déjà travaillé dans le secteur sanitaire, social et médico-social souhaitent moins continuer à travailler en Ehpad que les autres. En effet, leur expérience facilite leur insertion professionnelle et leur permet de se constituer un réseau professionnel plus important dans lequel circulent des informations de recrutement, ce qui élargit leurs opportunités d'emplois. Elle leur offre également des points de comparaison en matière de rémunération et de conditions de travail avec l'emploi actuel. Ces résultats résonnent avec les travaux portant sur l'appréciation des *bad jobs* par les travailleurs et travailleuses (Bouville *et al.*, 2022 ; Léné, 2019). Comme les nettoyeurs industriels étudiés par Léné (2019), les agentes de service ajustent leurs attentes sur l'emploi en fonction de leur position sur le marché du travail et de leurs trajectoires professionnelles : les travailleuses susceptibles de rencontrer des difficultés pour retrouver un emploi (travailleuses âgées et/ou sans expérience professionnelle) s'avèrent ainsi plus enclines à souhaiter continuer à travailler en Ehpad.

Par ailleurs, en comparaison avec des emplois du secteur industriel, certaines agentes de service interviewées insistent sur un autre aspect positif de leur travail en Ehpad : son sens et son utilité sociale. L'influence de ce facteur est confirmée par la régression : les agentes de service qui affirment pouvoir agir en accord avec leurs valeurs personnelles ont beaucoup plus de chances de vouloir continuer à exercer en Ehpad que celles qui déclarent le contraire.

Les résultats de notre enquête quantitative et qualitative mettent en avant le poids des contraintes financières et sociales. Ils révèlent également que de cette population se montre peu sensible à l'organisation et aux conditions de travail (horaires, charge de

10. Entretien des autrices avec Diane, agente de service dans un Ehpad privé à but non lucratif, 3 septembre 2021.

travail, etc.) : ces variables s'avèrent non significatives sur l'intention de rester de cette population. Notre analyse suggère que le maintien dans l'emploi des agentes de service d'Ehpad s'explique avant tout par une logique que l'on pourrait qualifier de « gagne-pain » : comme le dit Amira[11], « je travaille en Ehpad pour payer mes factures ». En prenant pour références des alternatives telles que le chômage ou des emplois peu qualifiés en usine et dans l'aide à domicile – qui ne présentent pas forcément de meilleures conditions de travail et de rémunération –, les agentes de service enquêtées perçoivent l'emploi en Ehpad comme un choix sous contrainte, mais « pas si mal ».

II.2. La rhétorique relationnelle, au cœur du maintien en emploi des aides-soignantes

D'après notre enquête, 57 % des aides-soignantes diplômées souhaitent conserver leur emploi en Ehpad dans les cinq prochaines années. Autrement dit, 43 % d'entre elles prévoient de quitter leur emploi à moyen terme. Leurs conditions de travail difficiles à la fois physiquement et psychologiquement ont été mises en avant par de nombreux travaux quantitatifs et qualitatifs pour expliquer ce souhait massif de départ (Billaud, Xing, 2016 ; Marquier *et al.*, 2016 ; Xing *et al.*, 2023). Notre enquête montre cependant que les conditions de travail ne font pas partie des déterminants les plus explicatifs de leur intention de rester ou quitter les Ehpad. Elle confirme en revanche la centralité des facteurs relationnels sur l'intention de quitter les Ehpad, notamment l'enjeu des soutiens hiérarchiques et la qualité des relations entre collègues (Chao, Lu, 2020 ; Simons, Jankowski, 2007 ; Trybou *et al.*, 2015).

« En fait, je trouve que j'ai de la chance d'être dans une structure où on s'entend tous bien. Vraiment, il y a une très bonne ambiance au sein de l'équipe. (…) Les remplaçantes disaient que ce n'est pas dans tous les endroits que ça se passe comme ça. Tu sais, des fois, nous, on fait des blagues, on rigole, on discute, elles disaient que là-bas, c'est boulot boulot boulot, quoi. Ça dépend vraiment des équipes quoi. C'est vraiment important de bien s'entendre avec les collègues. C'est aussi pour ça que je reste[12]. »

D'autres soulignent que les relations dégradées entre collègues expliquent leur décision de quitter le secteur : « À la fin, je ne pouvais plus me les voir. Je pense que tout le monde en a marre de… des engueulades avec tout le monde, marre des critiques du responsable.

11. Entretien des autrices avec Amira, agente de service travaillant en Ehpad privé à but non lucratif en région parisienne, 16 juin 2021.

12. Entretien des autrices avec Sandra, aide-soignante diplômée travaillant dans un Ehpad privé à but non lucratif, 12 décembre 2021.

Je pense que du coup tout le monde cumulait et à la fin, tout le monde se détestait, quoi. (…) Je veux dire, à un moment donné, tu ne pouvais faire confiance à personne[13]. »

Les résultats de la régression logistique convergent avec les éléments qualitatifs (annexe 2). Les aides-soignantes qui ont un sentiment d'appartenance à une équipe de travail solidaire, se font aider par leurs collègues et peuvent compter sur le soutien de leur hiérarchie ont en effet plus de chances de vouloir continuer à travailler en Ehpad que celles qui déclarent le contraire.

La variable sur la concordance entre travail et valeurs personnelles confirme également la centralité de cette logique relationnelle. Les aides-soignantes considérant pouvoir agir en accord avec leurs valeurs personnelles ont plus l'intention de rester dans l'Ehpad que les autres. Les dix aides-soignantes diplômées rencontrées en entretien mettent systématiquement en avant la dimension relationnelle et l'utilité sociale de leur travail : les discours de type « je fais ce métier pour aider les autres » et « je reste parce que je veux aider les gens » sont récurrents. Cette rhétorique est en effet systématiquement mobilisée comme un argument important pour accepter les conditions difficiles de travail et pour justifier l'intention de continuer à travailler dans le secteur :

« Moi, j'aime mon métier pour l'instant. Franchement, je fais abstraction un peu des problèmes de personnel tout ça. J'adore la relation avec le résident, pouvoir lui apporter du positif en fait, dans… dans sa vie. En fait, je ne retiens que le positif, pour l'instant je suis encore dans cet état d'esprit. Si un jour je vois plus de négatif que de positif, j'arrête. Moi, clairement, c'est le relationnel. Je te dis, les soins en eux-mêmes…, non c'est vraiment les gens. (…) Si je n'aime plus ce que je fais, j'arrête. Parce que forcément, quand on n'aime plus ce qu'on fait, qu'on n'aime plus travailler avec des gens, on va être maltraitant[14]. »

Néanmoins, notre modèle ne néglige pas d'autres facteurs qui reflètent l'enjeu de la charge de travail. À cet égard, il apparaît qu'avoir travaillé dans un Ehpad durement touché par la crise sanitaire liée au Covid-19 a constitué une épreuve physique et mentale pour les aides-soignantes (Plault *et al.*, 2024) : ainsi, celles d'entre elles qui exercent dans un établissement ayant été touché assez sévèrement par le virus (plus de 30 % des résident·es) déclarent moins vouloir continuer à exercer leur emploi en Ehpad que celles ayant exercé dans des établissements moins touchés. Le modèle montre également que l'intention de rester des aides-soignantes diplômées diffère selon le statut juridique de l'établissement qui les emploie. Celles qui travaillent dans un Ehpad public hospitalier ont plus l'intention de continuer à exercer en Ehpad que leurs collègues d'Ehpad privé à but non lucratif. Cela peut s'expliquer par le fait que les établissements privés à but non lucratif présentent un taux d'encadrement inférieur (Reynaud, 2020) et un taux de

13. Entretien des autrices avec Léa, aide-soignante diplômée ayant démissionné d'un Ehpad privé à but non lucratif, 12 avril2022.

14. Entretien des autrices avec Louise, aide-soignante dans un Ehpad privé à but non lucratif, 15 juin 2022.

turn-over plus fort (Martin, Ramos-Gorand, 2017) que les Ehpad publics. En outre, l'enquête qualitative montre que les aides-soignantes diplômées exerçant dans des Ehpad privés à but non lucratif consacrent souvent plus de temps à former leurs collègues non diplômées et les nouvelles arrivantes, ce qui alourdit encore leur emploi du temps déjà chargé et renforce leur intention de quitter le secteur (Xing-Bongioanni *et al.*, 2023). Enfin, en Ehpad, les aides-soignantes sont parfois amenées à assurer des tâches relevant des soins infirmiers (prise de température et de tension) afin de soulager leurs collègues infirmières en sous-effectif. Ces aides-soignantes ont moins de probabilité que les autres de vouloir continuer à exercer leur emploi en Ehpad. Ce résultat peut sembler contradictoire avec la littérature sur les *dirty jobs*, qui montre que le fait d'assurer des tâches réservées à un groupe plus qualifié est plutôt valorisant (Arborio, 2009), mais il reflète ici indirectement la question de la charge de travail qui se manifeste à travers le glissement de certaines tâches.

Notre modèle confirme par ailleurs un effet propre de l'âge (Bratt, Gautun, 2018 ; Camerino *et al.*, 2006 ; Chao, Lu, 2020 ; Wang *et al.*, 2012) : les aides-soignantes diplômées les plus âgées ont plus l'intention de rester dans le secteur que les plus jeunes. Toutefois, à la différence des agentes de service, cet effet est moins lié aux difficultés d'insertion qui augmentent avec l'âge qu'à leur position dans le cycle de vie et professionnel. Lors des entretiens, les jeunes aides-soignantes diplômées ont en effet souvent exprimé leur souhait de découvrir d'autres environnements dans le secteur hospitalier ou du handicap. Leurs collègues plus âgées ont quant à elles plutôt souligné leur attachement aux résident·es et à l'établissement qui les emploie – parfois depuis longtemps – ainsi que les aménagements de poste potentiels « ouverts » par leur ancienneté afin de mieux faire face aux usures professionnelles.

Contrairement aux agentes de service qui mettent en avant les stabilités (financière, professionnelle et sociale) d'un emploi en Ehpad, les aides-soignantes diplômées insistent sur la nature vocationnelle et relationnelle de leur travail pourtant mal rémunéré mais également difficile physiquement et psychologiquement. En soulignant la prédominance de la dimension relationnelle sur le maintien des aides-soignantes dans leur emploi en Ehpad, notre analyse quantitative et qualitative dévoile donc un autre mécanisme de valorisation d'un *bad job* : la capacité des membres d'un groupe professionnel à construire une rhétorique vocationnelle sur la « valeur » de leur métier.

II.3. « Pourtant, on fait le même travail ! » : la reconnaissance, centrale chez les « faisant-fonction »

Les agentes de service « faisant-fonction » d'aide-soignante constituent une catégorie informelle spécifique du travail en Ehpad : bien que non titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS), elles réalisent des tâches normalement réservées aux aides-

soignantes sans pour autant bénéficier de leur niveau de rémunération. Ainsi, dans notre échantillon, 44 % ne possèdent aucun diplôme ou sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP hors du secteur sanitaire, social ou médico-social, 29 % sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac ou supérieur hors du secteur et 27 % sont diplômées dans ce secteur (hors DEAS). Lorsqu'on les interroge sur leur projet professionnel sur les cinq prochaines années, 61 % d'entre elles expriment le souhait de continuer à exercer en Ehpad, un pourcentage intermédiaire entre celui des aides-soignantes et des agentes de service non « faisant-fonction ».

Comme les agentes de service non « faisant-fonction », le maintien dans l'emploi en Ehpad des agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante dépend de leur situation sur le marché du travail (annexe 3). À ce titre, le fait de disposer d'un diplôme dans le secteur médico-social (DEAES, AMP, etc.) est déterminant : les agentes les moins diplômées et les titulaires d'un diplôme sans lien avec le secteur sanitaire, social ou médico-social ont plus de chances de souhaiter rester dans le secteur que les autres. Les agentes « faisant-fonction » les plus âgées ont également plus l'intention de continuer à travailler en Ehpad que leurs collègues plus jeunes : les entretiens permettent de comprendre que, comme pour les agentes de services non « faisant-fonction », les agentes « faisant-fonction » les plus âgées anticipent des difficultés d'insertion sur le marché du travail en cas de départ du secteur.

Les résultats de notre enquête montrent surtout la centralité de l'enjeu de la reconnaissance – monétaire et hiérarchique – sur l'intention de rester en Ehpad pour les agentes « faisant-fonction » : celles qui sont satisfaites de leurs salaires ont plus l'intention de continuer à travailler dans le secteur que celles qui en sont insatisfaites. Les agentes « faisant-fonction » sont par ailleurs particulièrement sensibles à la reconnaissance de leur hiérarchie. L'écoute et la prise en compte de leur avis, par la direction, dans l'élaboration de leur emploi du temps constitue en effet un facteur non négligeable dans leur volonté de rester ou quitter l'établissement. L'entretien avec Nadia, qui souhaite quitter le secteur, illustre cet enjeu :

« J'ai envie de partir voir ailleurs, parce que moi je me suis pliée en quatre dans mon boulot, je n'ai jamais eu de remerciement par contre. Et moi, on m'a fait la misère alors que d'autres auraient déjà dû se faire virer depuis longtemps : j'aurais dû être encouragée et remerciée alors qu'il s'est passé tout le contraire (…). Ma cheffe… il y a beaucoup de favoritisme, au niveau des plannings[15]. »

De même, les agentes « faisant-fonction » qui exercent dans un établissement qui n'emploie pas d'intérimaires ont plus l'intention de continuer à exercer leur emploi en Ehpad que celles qui travaillent dans un établissement ayant recours à l'intérim. En

15. Entretien des autrices avec Nadia, agente de service « faisant-fonction » d'aide-soignante dans un Ehpad public hospitalier, 19 mai 2022.

effet, la présence d'intérimaires, mieux rémunérées que les salariées permanentes et ayant plus de marges de manœuvre pour gérer leur emploi du temps, aggrave le sentiment d'une reconnaissance monétaire et professionnelle insuffisante du travail fourni. Mais la reconnaissance intervient aussi au niveau symbolique : les agentes de service « faisant-fonction » déclarant éprouver un sentiment d'injustice entre les efforts qu'elles fournissent et leur reconnaissance sociale ont moins de chances de souhaiter rester que celles n'ayant pas ce ressenti.

Les entretiens auprès de 16 agentes de service « faisant-fonction » fournissent des éléments permettant de mieux comprendre l'importance de la question de la reconnaissance dans ce groupe professionnel caractérisé par un décalage important entre d'une part l'intitulé de leur poste et la rémunération afférente et d'autre part les tâches effectivement réalisées. Dans leur majorité, les agentes « faisant-fonction » interviewées ont tendance à prendre le groupe des aides-soignantes diplômées comme référence de comparaison et dénoncent une situation d'injustice :

« Moi, je sais que je suis AMP. Quand je vois que je suis mal payée par rapport à une aide-soignante et je fais la même chose pourtant (…), c'est la reconnaissance qui manque en fait. (…) Je pense qu'il faut une revalorisation des salaires, que ce soit pour tout le monde. Parce que je pense que l'on n'est pas assez reconnues, je suis désolée[16]. »

Notre enquête quantitative et qualitative sur les agentes de service « faisant-fonction » montre que le besoin de reconnaissance est central dans l'appréciation de leur emploi, et *in fine*, dans leur maintien en emploi en Ehpad. La quête de reconnaissance de ces agentes dépasse leur position individuelle sur le marché du travail et renvoie surtout à la position de leur groupe dans un écosystème professionnel (Abbott, 1988, 2003), en l'occurrence celui des Ehpad : les agentes « faisant-fonction » sont embauchées et payées comme des agentes de service mais réalisent des tâches officiellement dévolues aux aides-soignantes, groupe professionnel auxquelles elles se réfèrent et se comparent. Ce résultat souligne l'importance de la prise en compte des métiers et de leurs positions respectives dans un écosystème de professions dans l'étude sur les *bad jobs*[17].

Conclusion

Comment expliquer que les travailleuses d'Ehpad acceptent de continuer à occuper leurs emplois, alors que ceux-ci conjuguent des conditions de travail pénibles, des rémunérations faibles et une image médiatique négative ? Articulant la littérature sur

16. Entretien avec Jacqueline, agente de service « faisant-fonction » d'aide-soignante dans un Ehpad privé à but non lucratif, 16 juin 2022.

17. Si, dans les études de Hughes (1996) ou d'Arborio (2012 [2001]), les infirmières hiérarchisent les tâches et délèguent ce qu'elles considèrent comme du *dirty work* aux aides-soignantes, cette notion ne s'avère pas adaptée à la division de travail entre aides-soignantes diplômées et agentes de service « faisant-fonction », car ces dernières réalisent les mêmes tâches.

les *bad jobs* avec les travaux sur le *turn-over* et l'intention de quitter le secteur médico-social, l'article interroge le paradoxe entre la (mauvaise) qualité objective de l'emploi et l'intention de la majorité des travailleuses d'Ehpad de continuer à exercer dans ce secteur.

En s'appuyant sur des données recueillies par questionnaire complétées par des entretiens semi-directifs, l'étude identifie dans un premier temps un effet du groupe professionnel dans l'appréciation de l'emploi : par rapport aux aides-soignantes diplômées, les agentes de service et les agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante ont plus de chances d'avoir l'intention de rester dans le secteur plutôt que de le quitter. Afin d'approfondir l'effet « méso » du groupe professionnel, à ce jour largement ignoré par les travaux existants, une modélisation a été réalisée pour chacune de ces trois populations. L'analyse des résultats des régressions logistiques et des entretiens permet de repérer trois registres idéaux-typiques d'appréciation d'un emploi : un registre de « gagne-pain » pour les agentes de service qui mettent en avant le poids des contraintes financières et des difficultés d'insertion professionnelle, un registre « relationnel » chez les aides-soignantes diplômées qui insistent sur la nature vocationnelle et relationnelle de leur travail et un registre de « reconnaissance » pour les agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante.

En cohérence avec la littérature, nos résultats confirment l'enjeu des relations au travail horizontales et verticales (Brannon *et al.*, 2007 ; Kennedy, Mohr, 2023 ; Simons, Jankowski, 2007), en particulier le soutien et l'entraide formels et informels, sur l'appréciation d'un emploi. Ils soulignent également l'influence de la position sur le marché du travail sur l'acceptabilité d'un emploi (Bosmans *et al.*, 2016 ; Léné, 2019) : les travailleuses en position peu favorable sur le marché du travail – plus âgées, faiblement diplômées et ayant peu d'opportunités professionnelles – acceptent plus facilement de continuer à occuper un *bad job* que leurs collègues en position plus favorable.

Néanmoins, nos résultats relativisent la centralité des conditions de travail et soulignent l'importance des comparaisons sur l'appréciation d'un emploi : lorsque les travailleuses évaluent un emploi, elles prennent souvent comme points de référence leurs expériences antérieures, celles de leurs collègues et les opportunités de travail perçues comme potentielles. Alors que la littérature sur les *bad jobs* se focalise généralement sur un métier et souligne que les comparaisons s'effectuent à un niveau individuel (Stacey, 2005 ; Bosmans *et al.*, 2016), la prise en compte des trois groupes professionnels dans notre étude met en évidence des comparaisons à un niveau plus « méso ». En effet, les travailleuses s'identifient comme membres d'un groupe professionnel et effectuent des comparaisons entre les métiers pour évaluer leur propre emploi : les agentes de service se comparent aux aides à domicile ou aux ouvrières d'industrie alors que les agentes « faisant-fonction » d'aide-soignante se réfèrent aux aides-soignantes diplômées. Autrement dit, la position hiérarchique de leur métier dans l'écosystème de groupes

professionnels au sens d'Abbott (1988, 2003) est également prise en considération dans l'appréciation d'un emploi.

Par ailleurs, si notre étude confirme l'importance de la trajectoire antérieure sur l'appréciation d'un emploi déjà identifiée par les travaux sur les *bads jobs* (Sardadvar *et al.*, 2017 ; Léné, 2019), l'approche par métier permet de souligner un effet différencié de la trajectoire professionnelle sur l'intention des travailleuses en Ehpad de continuer à exercer dans le secteur : le groupe professionnel le moins favorisé sur le marché du travail, en l'occurrence les agentes de service, s'avère ainsi plus sensible à l'effet du parcours antérieur que les aides-soignantes diplômées et les « faisant-fonction ». Ce résultat invite à adopter une approche à la fois plus « méso » et comparative dans les études sur les *bad jobs* afin de comprendre si les facteurs d'appréciation d'un emploi (trajectoire antérieure, position sur le marché de travail, etc.) procèdent de la même façon pour les *good* et les *bad jobs*.

Enfin, notre étude révèle les difficultés inhérentes dans la conduite d'une enquête quantitative sur le travail en Ehpad[18]. Elle souligne la nécessité de mettre en place des enquêtes d'ampleur reposant sur des dispositifs de recherche spécifiques et adaptés, réalisés en étroite collaboration avec les syndicats et les fédérations professionnelles. L'enjeu étant de mieux répondre aux problématiques et aux préoccupations de ce secteur confronté à une profonde crise d'attractivité.

18. En dépit de la multiplication des canaux de diffusion du questionnaire, la taille de notre échantillon est en effet relativement restreinte. De manière plus générale, les enquêtes quantitatives sur le travail en Ehpad se heurtent à plusieurs difficultés : les travailleuses manquent souvent de temps pour répondre à un long questionnaire et une partie d'entre elles, notamment les agentes de service, n'est pas familière des outils numériques et peut avoir des difficultés à l'écrit. En outre, une partie des professionnelles du secteur éprouvent un sentiment de méfiance ou de perte d'espoir, ce qui les conduit à douter de l'utilité d'une telle recherche et participe à la non-réponse.

Références bibliographiques

- Abbott A. (1988), *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press.
- Abbott A. (2003), « Écologies liées : à propos du système des professions », *in* Menger P.-M. (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Éditions de la MSH, p. 29-50, https://doi.org/10.4000/books.editionsmsh.5721.
- Abualrub R. F., Alghamdi M. G. (2012), « The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses », *Journal of Nursing Management*, vol. 20, n° 5, p. 668-678, https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01320.x.
- Arborio A.-M. (2009), « Les aides-soignantes à l'hôpital. Délégation et professionnalisation autour du "sale boulot" », *in* Demazière D., Gadéa C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, p. 51-61, https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2010.01.0051.
- Arborio A.-M. (2012), *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*, 2e éd., Paris, Économica.
- Arborio A.-M. (2023), « Faire fonction ou faire illusion ? Autour des postes d'aides-soignantes en Ehpad », *Gérontologie et Société*, vol. 45, n° 172, p. 69-77, https://doi.org/10.3917/gs1.172.0069.
- Balavoine A. (2022), « Des résidents de plus en plus âgés et dépendants dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées », *Études & Résultats*, n° 1237, Drees, juillet, https://bit.ly/4hp3OFS.
- Bazin M., Muller M. (2018), « Le personnel et les difficultés de recrutement dans les Ehpad », *Études & Résultats*, n° 1067, Drees, juin, https://bit.ly/4kJgzOs.
- Billaud S., Xing J. (2016), « "On n'est pas si mauvaises !" Les arrangements des aides-soignantes en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) face aux épreuves de professionnalité », *SociologieS*, https://doi.org/10.4000/sociologies.5372.
- Bosmans K., Mousaid S., De Cuyper N., Hardonk S., Louckx F., Vanroelen C. (2016), « Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers », *Journal of Vocational Behavior,* n° 92, p. 54-67, https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.008.
- Bouville G., Le Lay S., Mahut D. (2022), « Quelles formes d'engagement au travail dans le "sale boulot" d'éboueur ? Une approche par la sociologie de

l'activité », *Management international*, vol. 26, n° 6, p. 32-56, https://doi.org/10.7202/1095748ar.

- Brannon D., Barry T., Kemper P., Schreiner A., Vasey J. (2007), « Job perceptions and intent to leave among direct care workers: Evidence from the Better Jobs Better Care Demonstrations », *The Gerontologist*, vol. 47, n° 6, p. 820-829, https://doi.org/10.1093/geront/47.6.820.
- Bratt C., Gautun H. (2018), « Should I stay or should I go? Nurses' wishes to leave nursing homes and home nursing », *Journal of Nursing Management*, vol. 26, n° 8, p. 1074-1082, https://doi.org/10.1111/jonm.12639.
- Camerino D., Conway P. M., Van Der Heijden B. I. J. M., Estryn-Behar M., Consonni D., Gould D., Hasselhorn H. (2006), « Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: A comparison among 10 European countries », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 56, n° 5, p. 542-552, https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04046.x.
- Chao S., Lu P. (2020), « Differences in determinants of intention to stay and retention between younger and older nursing assistants in long-term care facilities: A longitudinal perspective », *Journal of Nursing Management*, vol. 28, n° 3, p. 522-531, https://doi.org/10.1111/jonm.12952.
- Clark A. (2005), « What makes a good job? Evidence from OECD countries », *in* Bazen S., Lucifora C., Salverda W. (eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*, London, Palgrave Macmillan, p. 11-30, https://doi.org/10.1057/9780230378643_2.
- Clark A. E., Oswald A. J. (1996), « Satisfaction and comparison income », *Journal of Public Economics*, vol. 61, n° 3, p. 359-381, https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7.
- Corby S., Stanworth C. (2009), « A price worth paying? Women and work – choice, constraint or satisficing », *Equal Opportunities International*, vol. 28, n° 2, p. 162-178, https://doi.org/10.1108/02610150910937907.
- Côté N. (2014), *Rapport au travail, mobilité professionnelle et parcours de vie : Le cas de jeunes infirmières et infirmières auxiliaires d'un centre de santé et de services sociaux,* Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées, Université de Montréal, http://hdl.handle.net/1866/10525.
- Côté N. (2016), « Understanding turnover as a lifecycle process: The case of young nurses », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 71, n° 2, p. 203-223, https://doi.org/10.7202/1036607ar.

- Dares (2024), *Les fins de CDI dans les hôpitaux et hébergements pour personnes âgées du secteur privé*, 9 janvier, https://bit.ly/41L4Ea7.
- Devetter F.-X., Dussuet A., Puissant E. (2024), « Conditions de travail et conditions pour faire du "bon travail" dans le secteur social et médico-social », *Vie sociale*, n° 45-1, p. 117-131, https://doi.org/10.3917/vsoc.229.0117.
- Dill J. S., Craft Morgan J., Kalleberg A. L. (2012), « Making bad jobs better: The case of frontline healthcare workers », *in* Warhurst C., Carré F., Findlay P., Tilly C. (eds.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, London, Palgrave Macmillan.
- Drees (2019), *L'hébergement des personnes âgées en établissement – Les chiffres clés,* 5 juin, https://bit.ly/41GncIE.
- Dussuet A., Nirello L., Puissant E. (2017), « De la restriction des budgets des politiques sociales à la dégradation des conditions de travail dans le secteur médico-social », *La Revue de l'IRES*, n° 91-92, p. 185-211, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/R91-92-8.pdf.
- El Khomri M. (2019), *Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge*, 29 octobre, https://bit.ly/4bKbbGA.
- Ellenbecker C. H., Samia L., Cushman M. J., Porell F. W. (2007), « Employer retention strategies and their effect on nurses' job satisfaction and intent to stay », *Home Health Care Services Quarterly*, vol. 26, n° 1, p. 43-58, https://doi.org/10.1300/J027v26n01_04.
- Eltaybani S., Noguchi-Watanabe M., Igarashi A., Saito Y., Yamamoto-Mitani N. (2018), « Factors related to intention to stay in the current workplace among long-term care nurses: A nationwide survey », *International Journal of Nursing Studies,* n° 80, p. 118-127, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.01.008.
- Francis-Felsen L. C., Coward R. T., Hogan T. L., Duncan R. P., Hilker M. A., Horne C. (1996), « Factors influencing intentions of nursing personnel to leave employment in long-term care settings », *Journal of Applied Gerontology*, vol. 15, n° 4, p. 450-470, https://doi.org/10.1177/073346489601500404.
- Graeber D. (2018), Bullshit jobs, Paris, Les Liens qui libèrent.
- Hayes L. J., O'Brien-Pallas L., Duffield C., Shamian J., Buchan J., Hughes F., Laschinger H. K. S., North N. (2012), « Nurse turnover: A literature review – An update », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 49, n° 7, p. 887-905, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001.

- Hughes E. C. (1996), « Pour étudier le travail d'infirmière », *in Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 69-73.
- Iborra M., Fiat C. (2018), *Rapport d'information déposé par la Commission des Affaires sociales en conclusion de la mission sur les Ehpad*, Assemblée nationale, n° 769, 14 mars, https://bit.ly/4iPDK8t.
- Kalleberg A. L., Vaisey S. (2005), « Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, p. 431-454, https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x.
- Karsh B., Booske B. C., Sainfort F. (2005), « Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover », *Ergonomics*, vol. 48, n° 10, p. 1260-1281, https://doi.org/10.1080/00140130500197195.
- Kennedy K. A., Mohr D. C. (2023), « Job characteristics associated with intent to quit among nursing home employees and managers », *The Gerontologist*, vol. 63, n° 1, p. 108-119, https://doi.org/10.1093/geront/gnac134.
- King D., Wei Z., Howe A. (2013), « Work satisfaction and intention to leave among direct care workers in community and residential aged care in Australia », *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 25, n° 4, p. 301-319, https://doi.org/10.1080/08959420.2013.816166.
- Lee J. (2022), « Nursing home nurses' turnover intention: A systematic review », *Nursing Open*, vol. 9, n° 1, p. 22-29, https://doi.org/10.1002/nop2.1051.
- Léné A. (2019), « Job satisfaction and bad jobs: Why are cleaners so happy at work? », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 4, p. 666-681, https://doi.org/10.1177/0950017019828904.
- Letvak S., Buck R. (2008), « Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing », *Nursing Economics*, vol. 26, n° 3, p. 159-165, PMID: 18616053.
- Lum L., Kervin J., Clark K., Reid F., Sirola W. (1998), « Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, n° 3, p. 305-320, https://www.jstor.org/stable/3100174.
- Marquier R., Vroylandt T., Chenal M., Jolidon P., Laurent T., Peyrot C., Straub T., Toldre C. (2016), « Des conditions de travail en EHPAD vécues comme difficiles par des personnels très engagés », *Les Dossiers de la Drees*, n° 5, septembre, https://bit.ly/4kUsR6C.

- Martin C., Ramos-Gorand M. (2017), « *Turnover* élevé du personnel soignant dans les Ehpad privés en France : impact de l'environnement local et des salaires », *Économie et Statistique*, n° 493, p. 53-70, https://doi.org/10.24187/ecostat.2017.493s.1912.
- McGilton K. S., Boscart V. M., Brown M., Bowers B. (2014), « Making tradeoffs between the reasons to leave and reasons to stay employed in long-term care homes: Perspectives of licensed nursing staff », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 51, n° 6, p. 917-926, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.015.
- McGilton K. S., Tourangeau A., Kavcic C., Wodchis W. P. (2013), « Determinants of regulated nurses' intention to stay in long-term care homes », *Journal of Nursing Management*, vol. 21, n° 5, p. 771-781, https://doi.org/10.1111/jonm.12130.
- Min D., Cho E., Kim G. S., Lee K. H., Yoon J. Y., Kim H. J., Choi M. H. (2022), « Factors associated with retention intention of Registered Nurses in Korean nursing homes », *International Nursing Review*, vol. 69, n° 4, p. 459-469, https://doi.org/10.1111/inr.12754.
- Miron de l'Espinay A., Ricroch L. (2021), « En 2020, trois Ehpad sur quatre ont eu au moins un résident infecté par la Covid-19 », *Études & Résultats*, n° 1196, Drees, juillet, https://bit.ly/4kUznu6.
- Nirello L., Prouteau L. (2016), « Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité », *Travail et Emploi*, n° 148, p. 31-54, https://doi.org/10.4000/travailemploi.7361.
- Plault M., Triplet L., Xing-Bongioanni J. (2024), « Travailler dans un Ehpad pendant la pandémie de Covid-19: Quels déterminants de la charge émotionnelle des professionnels du secteur ? », *Socio-économie du travail,* vol. 1, n° 13, p. 151-182, https://doi.org/10/82594.
- Quéméner G., De Bosscher S., Afonso-Pires C., Rémy L. (2023), « L'effet du sens du travail sur l'intention de quitter des personnels soignants en Ehpad. Quel impact de la satisfaction au travail et de la charge de travail ? », *Psychologie du Travail et des Organisations,* vol. 29, n° 1, p. 1-13, https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.11.001.
- Reynaud F. (2020), « Le taux d'encadrement dans les Ehpad », *Les Dossiers de la Drees,* n° 68, décembre, https://bit.ly/3VBWiQL

- Roux N. (2020), « Faire de nécessité soutenabilité : tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 2, p. 177-206, https://doi.org/10.3917/rfs.612.0177.
- Sardadvar K., Markova E. L., Poggi A. (2017), « Satisfaits malgré de bas salaires. Regards de travailleurs européens issus de la diversité », *La nouvelle revue du travail*, n° 11, https://doi.org/10.4000/nrt.3337.
- Scales K. (2021), « It is time to resolve the direct care workforce crisis in long-term care », *The Gerontologist*, vol. 61, n° 4, p. 497-504, https://doi.org/10.1093/geront/gnaa116.
- Simons K. V., Jankowski T. B. (2007), « Factors influencing nursing home social workers' intentions to quit employment », *Administration in Social Work*, vol. 32, n° 1, p. 5-21, https://doi.org/10.1300/J147v32n01_02.
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. (2000), « Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 29, n° 6, p. 517-538, https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8.
- Spector P. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, London, Sage, https://doi.org/10.4135/9781452231549.
- Stacey C. L. (2005), « Finding dignity in dirty work: The constraints and rewards of low-wage home care labour », *Sociology of Health & Illness*, vol. 27, n° 6, p. 831-854, https://doi.org/10.1111/j.1467-9566.2005.00476.x.
- Steinmetz S., Vries D. H. D., Tijdens K. G. (2014), « Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce », *Human Resources for Health*, vol. 12, n° 1, p. 23, https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-23.
- Trybou J., Malfait S., Gemmel P., Clays E. (2015), « Nursing staff and their team: Impact on intention to leave », *International Nursing Review*, vol. 62, n° 4, p. 489-496, https://doi.org/10.1111/inr.12216.
- Walters S. (2005), « Making the best of a bad job? Female part-timers' orientations and attitudes to work », *Gender, Work & Organization*, vol. 12, n° 3, p. 193-216, https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00270.x.
- Wang L., Tao H., Ellenbecker C. H., Liu X. (2012), « Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 68, n° 3, p. 539-549, https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x.

- Wendsche J., Hacker W., Wegge J., Rudolf M. (2016), « High job demands and low job control increase nurses' professional leaving intentions: The role of care setting and profit orientation », *Research in Nursing & Health,* vol. 39, n° 5, p. 353-363, https://doi.org/10.1002/nur.21729.
- Xing-Bongioanni J., Plault M., Wacogne-Triplet L. (2023), *Faire face ensemble à la crise. Les effets de l'épidémie de Covid-19 sur le travail et l'emploi en Ehpad*, Rapport du projet CollSol-Ehpad, Université de Lille, http://hdl.handle.net/20.500.12210/93672.
- Zhang Z., Wang S., Yao N., Zhenzhen Z. (2020), « Turnover intention among direct care workers of older adults in Chinese hospitals and nursing homes », *Innovation in Aging*, vol. 4, Supplement 1, n° 86, https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.284.

Annexes

Annexe 1 - Intention de continuer à travailler en Ehpad chez les agentes de service

	Effectifs et pourcentages	OR	90 % IC	p-valeur
Classe d'âge				
50 ans et plus	33 (37 %)	–	–	
Entre 30 et 49 ans	42 (47 %)	0,1	0,02 - 0,43	0,015
Moins de 30 ans	14 (16 %)	0,4	0,07 - 2,32	0,4
Au moins un enfant de moins de 12 ans à charge				
Non	63 (71 %)	–	–	
Oui	26 (29 %)	4,28	1,07 - 20,7	0,1
Mon travail me permet d'agir en accord avec mes valeurs personnelles				
Non	27 (30 %)	–	–	
Oui	62 (70 %)	12,0	3,72 - 46,6	0,001
Période d'arrêt d'activité au cours de la carrière				
Oui	34 (38 %)	–	–	
Non	55 (62 %)	0,16	1,91 - 26,0	0,017
Activité professionnelle antérieure de plus d'un an dans le secteur social, médico-social ou sanitaire (hors Ehpad)				
Non	78 (88 %)	–	–	
Oui	11 (12 %)	0,05	0,01 - 0,25	0,003

Champ : agent·es de service travaillant en Ehpad public ou privé à but non lucratif français en 2022 (n = 89).

n = 89. AIC : 71,713. Nagelkerke R^2 = 0,4747.

Note : du fait des arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être strictement égale à 100 %.

Lecture : la modalité de référence de la variable « Classe d'âge » est « 50 ans et plus ». Toutes choses égales par ailleurs, les répondant·es entre 30 et 49 ans ont 10 fois plus de chance de vouloir rester dans le secteur des Ehpad plutôt que de vouloir le quitter que celles et ceux ayant 50 ans et plus (OR [odd ratio] = 0,1 avec un intervalle de confiance (IC) entre 0,02 et 0,43). Ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 10 % (p-valeur inférieure à 0,1).

Source : CollSol-Ehpad.

Annexe 2 - Intention de continuer à travailler en Ehpad chez les aides-soignantes

	Effectifs et pourcentages	OR	90 % IC	p-valeur
Classe d'âge				
50 ans et plus	51 (30 %)	–	–	
Entre 30 et 49 ans	90 (53 %)	0,3	0,13 - 0,68	0,017
Moins de 30 ans	28 (17 %)	0,16	0,05 - 0,44	0,004
Travail permettant d'agir en accord avec ses valeurs personnelles				
Non	64 (38 %)	–	–	
Oui	105 (62 %)	3,1	1,58 - 6,28	0,007
Sentiment d'appartenance à une équipe de travail solidaire				
Oui	110 (65 %)	–	–	
Non	59 (35 %)	0,41	0,19 - 0,84	0,044
Pourcentage de contaminé·es dans l'établissement				
Moins de 30 %	20 (12 %)	–	–	
30 % et plus	128 (76 %)	0,18	0,05 - 0,56	0,02
Ne sait pas ou Non réponse	21 (12 %)	0,15	0,03 - 0,62	0,034
Assurer des tâches habituellement réservées au métier d'infirmière				
Non ou non réponse	150 (89 %)	–	–	
Oui	19 (11 %)	0,33	0,11 - 0,97	0,094
Statut juridique de l'établissement				
Privé à but non lucratif	55 (33 %)	–	–	
Public non hospitalier	20 (12 %)	0,73	0,23 - 2,23	0,6
Public hospitalier	94 (56 %)	6,23	2,82 - 14,6	<0,001
Soutien des supérieur·es hiérarchiques pendant la crise de Covid-19				
Oui	58 (34 %)	–	–	
Non ou non réponse	111 (66 %)	0,31	0,14 - 0,63	0,008
Aide des collègues de l'équipe				
Oui	155 (92 %)	–	–	
Non	14 (8 %)	0,23	0,07 - 0,75	0,045

Champ : aides-soignant·es diplômé·es travaillant en Ehpad public ou privé à but non lucratif français en 2022 (n = 169).

n = 169. AIC : 193,14. Nagelkerke R^2 =0,4093.

Notes : du fait des arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être strictement égale à 100 % ; les non-réponses (qui représentent au maximum 3,55 % des réponses) ont été regroupées avec la modalité « Ne sait pas » ou à défaut, avec la modalité majoritaire.

Lecture : la modalité de référence de la variable « Classe d'âge » est « 50 ans et plus ». Toutes choses égales par ailleurs, les répondant·es entre 30 et 49 ans ont trois fois plus de chances de vouloir rester dans le secteur des Ehpad plutôt que de vouloir le quitter que celles et ceux ayant 50 ans et plus (OR [odd ratio] = 0,3 avec un intervalle de confiance (IC) entre 0,13 et 0,68). Ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 10 % (p-valeur inférieure à 0,1).

Source : CollSol-Ehpad.

Annexe 3 - **Intention de continuer à travailler en Ehpad chez les agentes de service « faisant-fonction » d'aide-soignante**

	Effectifs et pourcentages	OR	90 % IC	p-valeur
Classe d'âge				
50 ans et plus	39 (28 %)	–	–	
Entre 30 et 49 ans	64 (46 %)	0,44	0,16 - 1,11	0,2
Moins de 30 ans	36 (26 %)	0,27	0,09 - 0,79	0,049
Diplôme				
Diplôme du secteur sanitaire, social et médico-social	38 (27 %)	–	–	
Bac, BTS ou Licence (hors secteur sanitaire, social et médico-social)	40 (29 %)	3,30	1,21 - 9,52	0,056
Pas de diplôme ou diplôme inférieur au bac (hors secteur sanitaire, social et médico-social)	61 (44 %)	3,73	1,49 - 9,78	0,021
Planning élaboré en tenant compte de l'avis de l'enquêtée				
Entièrement	24 (14 %)	–	–	
Non	29 (17 %)	0,24	0,06 - 0,75	0,053
Partiellement	86 (62 %)	0,25	0,05 - 1,03	0,12
Recours quotidien à des intérimaires dans l'établissement				
Non	95 (68 %)	–	–	
Oui	44 (26 %)	0,29	0,12 - 0,64	0,011
Salaire satisfaisant				
Non	93 (67 %)	–	–	
Oui	46 (33 %)	6,33	5,53 - 18,1	0,002
Sentiment d'injustice éprouvé pendant la crise de Covid-19				
Non	78 (56 %)	–	–	
Oui	61 (44 %)	0,38	0,17 - 0,81	0,04

	Effectifs et pourcentages	OR	90 % IC	p-valeur
Pourcentage de contaminé·es dans l'établissement				
Moins de 30 %	19 (14 %)	–	–	
30 % et plus	96 (69 %)	0,30	0,11 – 0,83	0,056
Ne sait pas ou Non réponse	24 (17 %)	1,13	0,45 – 2,85	0,8

Champ : agent·es de service « faisant-fonction » travaillant en Ehpad public ou privé à but non lucratif français en 2022 (n = 139).

n = 139. AIC : 154,67. Nagelkerke R^2 = 0,362145.

Notes : du fait des arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être strictement égale à 100 % ; les quatre non-réponses de la variable « Pourcentage de contaminé·es dans l'établissement » ont été regroupées avec la modalité « Ne sait pas ».

Lecture : la modalité de référence de la variable « Classe d'âge » est « 50 ans et plus ». Toutes choses égales par ailleurs, les répondant·es ayant moins de 30 ans ont 3,7 fois plus de chances de vouloir rester dans le secteur des Ehpad plutôt que de vouloir le quitter que celles et ceux ayant 50 ans et plus (OR [odd ratio] = 0,27 avec un intervalle de confiance (IC) entre 0,09 et 0,79). Ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 10 % (p-valeur inférieure à 0,1).

Source : CollSol-Ehpad.

« Au-delà de nos fonctions » : l'accompagnement socio-éducatif des petites mains de l'Éducation nationale sur un territoire paupérisé

Maeva DURAND

Cet article s'intéresse aux expériences salariées et relationnelles des « petites mains » de l'Éducation nationale, à savoir les agents subalternes du travail éducatif que sont les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) et les assistantes d'éducation (AED), deux catégories fortement genrées et précaires. Les tensions professionnelles que connaissent ces agentes renseignent sur les ambivalences socio-territoriales auxquelles l'institution scolaire est confrontée. L'Éducation nationale parvient à tirer profit d'un travail de *care*, c'est-à-dire d'un investissement émotionnel et gratuit des salariées qui multiplient les prises en charge censées compenser le manque de personnel scolaire et d'autres dispositifs d'accompagnement social à l'échelle locale. L'étude de deux collèges en réseau prioritaire, dans une petite commune et en milieu urbain, montre comment le travail relationnel permet de couvrir les défaillances institutionnelles au sein d'un territoire paupérisé.

This article looks at the experiences, in terms of wages and employer relations, of the « dogsbodies » of the Department for Education, the menial functionaries of the education sector assisting disabled pupils (AESH), as well as educational assistants (AED), two heavily gendered and precarious groups. The professional tensions faced by these agents are indicative of the socio-territorial ambiguities faced by the educational establishment. The Department for Education are managing to take advantage of « care » work, in other words the free emotional investment of workers taking on more and more duties as a way of compensating for the lack of academic staff and other social assistance systems at a local level. A study of two middle schools in high-priority catchments, in a small town and an urban setting, show how interpersonal work allows deficiencies to be covered up in an impoverished area.

Maeva Durand est postdoctorante à l'INRAE (Irisso, Université Paris Dauphine PSL) : durand.maeva@outlook.com.

Tout en restant moteur dans la fabrique des inégalités (Bourdieu, 1966), l'école a vu ses missions s'élargir dans le but de compenser les phénomènes d'exclusion (Millet, Thin, 2011). Ce rôle d'accompagnement social et scolaire a plus souvent été étudié au sein des grandes agglomérations, dans le cadre des réseaux prioritaires (REP) (Merle, 2012), et moins au sein des moyennes et petites villes comme dans le présent article. Dans un contexte d'augmentation des inégalités sociales et territoriales (Talandier, 2021) et d'évolution des besoins en matière de service public (Brun, 2022), « l'éducation [est] souvent perçue comme une réponse à de très divers problèmes sociaux » (Duru-Bellat, Van Zanten, 2012:32), avec pour conséquence le développement de nouvelles catégories de personnel dites non enseignant.

Parmi ce personnel, les accompagnantes des élèves en situation de handicap (AESH) et les assistantes d'éducation (AED) sont en très grande majorité des femmes[1]. Cette féminisation demeure moins questionnée que celle à l'œuvre dans les métiers de direction ou du corps enseignant (Cacouault-Bitaud, 2008 ; Combaz, 2021 ; Douat, Michoux, 2021) et s'inscrit plus généralement dans un précariat féminin subventionné (Gadrey, 2009) permettant de répondre à la pluralité des demandes familiales. Comme le montrent les cas de mobilisations pour la défense de l'école en milieu rural (Barrault-Stella, 2014), les attentes des parents dépassent souvent la seule question éducative. La recherche d'un « soutien institutionnel », en particulier du côté des fractions précarisées des classes populaires (Durand, 2023:654-656), peut être diverse : recherche d'un encadrement moral et disciplinaire pour les enfants, attention spécifique des mères en situation de monoparentalité ou encore accompagnement d'élèves en situation de handicap et de fragilité sociale, les actions des petites communes demeurant faibles dans ces derniers domaines (Pagès, 2018).

Les travaux en sociologie centrés sur les classes populaires de milieu rural ont montré le rôle support des femmes dans un contexte de retrait de l'État social (Orange, Renard, 2022). Ces évolutions institutionnelles peuvent être pensées en lien au concept de *care*[2], en lien à un travail gratuit féminin, appropriable par l'Éducation nationale dans un contexte de division du travail éducatif entre les « petites mains féminines » et les cadres supérieures (Imbert, 2023a), comme le montre l'évolution des politiques d'inclusion en milieu scolaire (encadré 1). Là où d'autres fondations de l'État social semblent fragilisées (Deville, 2023), l'école demeure un pilier local, encore plus au sein de territoires paupérisés, à l'image du terrain d'enquête. Ce dernier est situé dans le Sud de la France et concentre des taux de chômage et de pauvreté nettement supérieurs à

1. On préférera donc l'emploi du féminin pour ces professions.

2. Le concept de *care* renvoie à un travail de soin et de prise en charge, matérielle et psychologique, des personnes dépendantes, quelles que soient les conditions de leur réalisation (travail bénévole ou rémunéré). Voir les travaux de Molinier (2006).

la moyenne nationale[3], étant donné la difficile reconversion industrielle à la suite de la fermeture de mines de charbon à partir des années 1960. Le poids de l'école se trouve renforcé à plusieurs titres : d'une part, les familles espèrent que la poursuite d'études de leurs enfants les éloigne du chômage (Poullaouec, 2019). D'autre part, l'école constitue une perspective professionnelle probable pour des femmes dont le haut niveau de diplôme peine à être reconnu dans des territoires éloignés des grandes villes (Guéraut, 2023).

Cet article se propose ainsi d'explorer plus précisément les ambivalences socio-territoriales auxquelles l'institution scolaire est confrontée, tant vis-à-vis des élèves et de leurs familles que des travailleuses subalternes de l'école. Il permet de montrer de quelle manière le travail de *care* participe au déni du travail « au nom de » valeurs (Simonet, 2018:45) et repose sur une conception élargie de l'accompagnement socio-éducatif des élèves. Par ailleurs, il vise à étendre les connaissances scientifiques et politiques sur les AESH et AED, deux groupes professionnels, féminins et précarisés, dont le travail éducatif reste encore peu visible[4]. Pour ce faire, il s'appuie sur une enquête sur le rôle et les usagers de l'État social dans une ville moyenne et ses environs (encadré 2).

La première partie de l'article revient sur l'extorsion d'un travail gratuit et invisible de ces petites mains de l'Éducation nationale en tant que main-d'œuvre diplômée et bon marché. Elle met en lumière le fait que « le don de soi », souvent associé à une éthique professionnelle du travail de *care*, s'inscrit dans un enjeu réputationnel auprès des futur·es employeurs et employeuses, le marché du travail demeurant restreint pour les femmes. Malgré leur haut niveau de diplôme, leurs compétences s'avèrent peu reconnues, bien qu'indispensables à la diffusion des bonnes normes scolaires et pédagogiques. La seconde partie questionne les limites de l'investissement professionnel et relationnel des AESH et AED, à l'aune des inégalités scolaires et territoriales, entre le collège Voltaire en milieu urbain, et Alphonse Daudet, situé en zone rurale. En travaillant la relation de confiance à l'élève, les AED et AESH parviennent à limiter les ruptures scolaires. Cette proximité relationnelle se retrouve néanmoins source de suspicion de la part du chef d'établissement, et source de tensions vis-à-vis des familles qui souhaitent être davantage accompagnées. Ces tensions professionnelles renseignent plus largement sur les évolutions et élargissements du rôle de l'école, devant pallier les manques d'autres pans de l'État social.

3. En 2020, le taux de chômage, au sens du recensement des 15-64 ans, est dans la ville moyenne de 25,9 % avec un taux de pauvreté de 28,0 %. Le taux de chômage grimpe à 40,4 % à Saint-Cluse, avec un taux de pauvreté à 39,0 %. Chiffres Insee 2023.

4. En se centrant sur la division du travail éducatif, l'article laisse dans l'ombre les agent·es techniques (agent·e d'entretien, employé·e de cantine, jardinier·e, agent·e de maintenance) et le personnel administratif rattachés aux établissements scolaires.

Encadré 1 - **Les missions d'accompagnement des AESH et AED**

L'inclusion des élèves en situation de handicap est apparue comme une préoccupation politique majeure avec la mise en place de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République et la création de classes d'unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis)[1]. Pour faire face à l'augmentation constante du nombre d'élèves concernés, le nombre d'AESH s'est accru de plus de 50 % entre 2017 et 2022 (Vial, 2023:10). Bien qu'elles soient placées sous l'autorité hiérarchique de l'employeur ou l'employeuse signataire de leur contrat de travail, souvent l'académie, les AESH demeurent sous l'autorité du chef d'établissement. Il existe trois types d'AESH pour l'aide collective, mutualisée ou individuelle. L'attribution d'AESH-m et d'AESH-i dépend de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) alors que l'attribution d'AESH-co relève de l'autorité académique pour les classes Ulis. Les AESH rencontrées exercent en tant qu'AESH-i, destinées aux élèves qui ne peuvent pas pratiquer des activités d'apprentissage sans aide, ou AESH-m, pour un accompagnement qui n'est pas nécessairement soutenu ou continu, parfois pour plusieurs élèves. Leurs missions d'accompagnement comprennent :

- l'accompagnement de l'élève dans les actes de la vie quotidienne (habillage, lever, aide à la prise des repas, aide à la toilette et aux soins d'hygiène de façon générale) ;
- l'accompagnement de l'élève dans l'accès aux apprentissages ;
- l'accompagnement de l'élève dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

L'appui à l'enseignant est également un axe essentiel du métier d'AED, bien que demeurant sous la surveillance du ou de la conseiller·e principal·e d'éducation (CPE). Depuis 2003, la fonction d'AED regroupe les maîtres d'internat avec les surveillant·es d'externat. Si l'animation de la « vie scolaire » relève de l'autorité du chef d'établissement, avec la responsabilité morale et juridique qui lui est attachée, les enjeux de sécurité, de surveillance et d'intégration des élèves demeurent dévalués par rapport à l'enseignement (Grellier, 1997). Les tâches des AED, précisées dans les circulaires de 2003 puis de 2008, varient dans les faits d'un établissement à l'autre (Louis, 2014). On peut les résumer de la manière suivante :

- l'encadrement et la surveillance des élèves dans les établissements, y compris le service d'internat, et dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ;
- l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;
- l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;

- la participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- l'aide aux devoirs ;
- la participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

1. Il s'agit est un dispositif collectif qui vise à scolariser les élèves en situation de handicap au sein d'un établissement scolaire.

I. Le *care* au profit de l'Éducation nationale : extorsion d'un travail gratuit et mécanismes d'invisibilisation des compétences féminines

Dans un premier temps, on montrera que le « don de soi », en tant que savoir-être du *care*, parfois confondu avec un rapport moral aux pratiques (Avril, 2018:205), peut s'avérer une ressource supplémentaire pour accéder au marché du travail, étant donné les relations de proximité entretenues au sein d'un espace désindustrialisé et rural. L'éthique professionnelle des AESH et AED se comprend au regard de leur relation aux chefs d'établissement de l'enquête, valorisant le volontarisme de celles qui sont « prêtes à faire un peu plus », dans un contexte où les perspectives et évolutions professionnelles de ces femmes demeurent limitées.

Dans un second temps, on reviendra plus particulièrement sur les conditions de négation des compétences féminines. Leur genre, mais aussi l'expérience continue de la précarité avant leur entrée dans le métier, tout comme leur origine populaire, contribue à dévaluer leurs qualifications, alors même qu'elles disposent d'un haut niveau de diplôme, favorisant la transmission de « bonnes » normes pédagogiques.

I.1. « Le don de soi », un enjeu réputationnel auprès des futur·es employeurs et employeuses

Sans nier la dimension émotionnelle du *care,* les contraintes et rapports hiérarchiques dans lesquels il prend sens (Avril, 2018) rendent visibles les enjeux réputationnels pour s'insérer au sein d'un marché du travail dégradé. Plusieurs AED et AESH mentionnent le fait d'avoir bénéficié d'un « piston » pour entrer dans le métier, ce que l'on pourrait penser contradictoire avec le mode de recrutement des services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, comme les rectorats et directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN). Aussi, avoir une bonne réputation

Encadré 2 - **Méthodologie**

L'article s'appuie sur une enquête localisée qui s'est déroulée entre novembre 2023 et janvier 2024, sur le rôle et les usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT-Force ouvrière. 35 entretiens ont été menés, dont un avec une enseignante du secondaire et un autre avec une institutrice, de manière à avoir une compréhension fine de l'espace scolaire. Huit de ces entretiens, d'une durée moyenne d'1 heure 30, seront plus spécifiquement mobilisés dans cet article afin de restituer les « discours des pratiques » (Caristan, 2018) au plus près des agents de l'école. Aux six AED et AESH rencontrées s'ajoutent deux directeurs d'établissement. L'ensemble des entretiens ont pu être réalisés grâce à des contacts syndicaux et auprès d'un réseau d'interconnaissances, dont les membres sont plutôt féminins, diplômés et précaires, originaires des alentours d'une ville moyenne de 40 000 habitant·es. Dans la continuité de l'ouvrage de Coquard (2019) qui retrace les sociabilités « d'une bande de potes » au sein des campagnes contemporaines, il s'agit de rendre visibles les défis sociaux et économiques auxquels sont confrontées les femmes qui vivent à distance des grandes agglomérations. Parmi les trois enquêtées qui constituent la base de ce cercle amical, l'une d'entre elle est AED au collège Voltaire, un établissement de 600 élèves, en réseau prioritaire de la ville. Cette enquêtée privilégiée a rendu possible la rencontre avec d'autres AED de l'établissement dans un contexte de tensions avec la direction. Par les contacts syndicaux, il m'a été possible de solliciter des enseignant·es puis, par leur intermédiaire, des AESH dans un second collège de 300 élèves. L'établissement Alphonse Daudet est aussi en réseau prioritaire, au sein d'une petite commune de 4 000 habitant·es, renommée Saint-Cluse. Loin d'une comparaison entre deux établissements, l'analyse localisée des groupes professionnels permet de réencastrer les rapports sociaux de genre et de classe dans des parcours salariés plus vastes, en étant attentif à la place qu'occupent les AESH et AED dans l'espace local.

au travail, c'est jouer sur un investissement moral et potentiellement en tirer parti. « Se mettre à la place de l'élève », ou encore « s'occuper d'un enfant comme s'il s'agissait du leur » sont autant d'éléments valorisés par les pouvoirs publics (Simonet, 2018:81) et servant d'indices de leur implication professionnelle, en fonction des rapports qu'entretiennent les AED et AESH aux enseignant·es, aux chef·fes d'établissement, parfois aux parents d'élèves, qui vont parler de leur travail à d'autres. Le chef d'établissement de Voltaire évoque ainsi le recrutement d'un AED suite à la demande de sa mère, AESH au collège. Le « bon travail » de cette femme agit comme un gage de sérieux pour le

recrutement de son fils. Mettre en scène sa vocation à des degrés variés, ce qui peut s'inscrire dans une véritable affinité du métier, est d'autant plus nécessaire que les AED comme les AESH sont parfois amenées à travailler sur plusieurs établissements, en fonction du bouche-à-oreille.

Les relations de proximité entretenues au sein d'un espace désindustrialisé dans une petite commune où se superposent les scènes sociales peuvent ainsi favoriser des recrutements par recommandation implicite. Dans la commune de Saint-Cluse, le directeur d'établissement évoque les bonnes relations avec le directeur du lycée privé, tant par rapport aux élèves que vis-à-vis du personnel qu'ils peuvent être amenés à « s'échanger », pour reprendre son expression. Les « noms » circulent d'un établissement à l'autre, et le lien à l'académie reste parfois distant, ce que me confirme un directeur de collège dans l'extrait d'entretien suivant :

« On a quand même un peu de pouvoir [pour les recrutements]. C'est nous, souvent, en fait… on est dans le tissu [local]. On reçoit des CV et après, on les fait repasser. Et si on a quelqu'un qui en veut, on peut justement en parler. Après, il y a une commission qui va vérifier quels sont les titres, les valeurs, etc. Mais après, si on veut cette personne-là, logiquement, on peut l'avoir. »

Le recrutement des AESH dépend de la place qu'occupent les hommes dans ces réseaux d'interconnaissances en tant que chef d'établissement, élu ou directeur de club sportif, ces derniers pouvant plus facilement « faire passer le CV ». Dans l'Éducation nationale, les hommes demeurent surreprésentés parmi les chef·fes d'établissement et adjoint·es. Ils sont aussi plus nombreux à exercer un engagement associatif et syndical par rapport à leurs homologues féminines (Cacouault-Bitaud, 2020). Au sein de l'enquête, les deux directeurs d'établissement sont syndiqués, comme les enseignantes, contrairement aux AESH et AED[5], ce qui vient accentuer les inégalités de ressources (canal d'information, appui…) face à l'employeur.

Le dévouement des AESH apparaît contraint aux ajustements de l'offre locale (Orange, Renard, 2022:82), comme le montre le cas de Jeoffrey. S'attarder plus longuement sur ce dernier permet de rendre visibles les effets de l'interconnaissance dans les processus de recrutement et, en creux, les mécanismes de ségrégation sexuée du marché du travail, les possibilités d'ascension professionnelle étant plus limitées pour les femmes.

Jeoffrey, 27 ans, est originaire de la petite commune de Saint-Cluse. Célibataire, il travaille depuis sept ans au collège Alphonse Daudet. Il effectue d'abord un CAP maçon, comme son père, puis poursuit sa scolarité au sein du lycée privé de la commune dans une formation tournée vers les services à la personne où il se retrouve le seul homme.

5. À l'exception de l'enquêtée privilégiée qui est syndiquée.

En lien aux besoins d'emploi locaux de la commune, la mission locale, *via* anciennement Pôle emploi [France Travail], le réoriente d'abord en tant qu'auxiliaire de vie scolaire (AVS), avec un contrat unique d'insertion (CUI), avant qu'il devienne AESH. Jeoffrey bénéficie du fait d'être « connu » et remarqué pour « véritablement aimer travailler avec les enfants ». Il revient sur les difficultés qu'il a à vivre de son métier dans cet extrait d'entretien :

« Avec ce salaire, on est beaucoup moins payé que d'autres professionnels... Ce que j'entends, puisque d'autres professionnels sont peut-être plus diplômés que nous, ou font peut-être plus d'heures, je ne sais pas. Mais on est beaucoup dans la précarité quand même… Et le problème, c'est qu'à côté, on ne peut pas vraiment travailler. Ici, il y a beaucoup de personnes qui me connaissent. Elles me disent : "Mais pourquoi tu ne travailles pas ailleurs ?" Parce que, certes, je ne fais que 24 heures par semaine, mais ça me bouffe le lundi, le mardi, une bonne partie du mercredi, une bonne partie du jeudi. Quel patron va m'embaucher à côté ? »

Coincé dans un « métier de femme » (Perrot, 1987), Jeoffrey ne peut pas exercer une seconde activité dans le cadre de la loi, les horaires d'AESH ne le permettant pas. Les horaires atypiques ainsi que les faibles rémunérations des AESH impliquent que ces dernières s'appuient sur le salaire d'un conjoint contre une prise en charge du travail domestique, l'activité professionnelle étant pensée comme fluctuante selon les moments de vie et du couple. D'autres enquêtées cumulent ainsi un deuxième travail, étant donné leurs « petits contrats », aux faibles volumes horaires, sans perspective de promotion salariale ou sociale (Perrot, 1987:6).

Plusieurs mois plus tard, j'apprends que Jeoffrey a discuté en « *off* » avec le directeur d'établissement de ses difficultés financières. Ce dernier lui propose de passer une validation des acquis de l'expérience (VAE) pour devenir éducateur et de le recruter en tant qu'AED afin qu'il puisse se former en ce sens. Dans un autre établissement, Élodie, 40 ans, AED et mère célibataire, ne bénéficie pas de conseils du directeur pour une réorientation similaire. Cette dernière devient par la suite AESH, grâce à la sollicitation d'élu·es locaux. Ce nouveau contrat lui permet d'améliorer ses conditions de travail (les trajets lui sont remboursés[6], elle obtient un contrat de trois ans), sans toutefois qu'il ne s'inscrive dans une stabilisation professionnelle de long terme.

Comme le mentionne Agnoux (2023:80), avoir « le souci des autres », c'est faire la preuve de sa respectabilité, en montrant des signes de son dévouement, *via* la possibilité de fournir un travail gratuit, que ce soit dans le cadre d'une activité bénévole ou

6. L'intervention des AESH en dehors de la commune de leur lieu de résidence peut mener à percevoir des indemnités kilométriques, avec l'accord de l'administration. Les indemnités sont réservées à la passation de concours (ou de formation) pour les AED. Ces dernières peuvent prétendre à un remboursement partiel des transports en commun, qui sont peu efficients sur la zone d'enquête.

salariée. Ces enjeux réputationnels, visibles dans le recrutement des AESH, sont aussi prégnants pour les AED dont le contrat de travail est d'une durée d'un an renouvelable. Depuis 2022, les assistantes d'éducation peuvent espérer une cédéisation au bout de six ans. Dans les faits, elle reste rare car relevant d'une *possibilité* et non d'une *obligation* de l'employeur, comme le montre le cas de Marion, 34 ans. Au moment de sa sixième année en établissement, elle cherche à obtenir un CDI. Le refus de sa direction est motivé par deux choses : elle n'est pas étudiante (comme la plupart de ses collègues), le poste est jugé trop dégradant par rapport à son niveau de diplôme (« vous valez mieux que ça »).

La déception de Marion se comprend au regard de ses efforts fournis pendant plusieurs années. À l'instar d'« Aurore, prête à se priver de repas pour "bien faire" son travail » chez les aides-éducateurs et éducatrices décrit·es au début des années 2000 (Boudesseul, 2006:41), il n'est pas rare que Marion ne mange pas à midi, comme plusieurs de ses collègues. Ces pratiques sont, selon elle, encouragées par le chef d'établissement au nom d'une disponibilité constante pour les élèves. En l'absence d'un nombre suffisant de surveillantes, il n'est pas possible de garantir l'encadrement des élèves durant la pause de midi, la cantine étant fermée après 14 heures. Marion précise encore : « Personne ne va me dire : "Oh ma pauvre ! Tu n'as pas mangé à midi". Personne ne remarque ça. » Comme le souligne Molinier, « pour être efficace, le travail de *care* doit s'effacer comme travail : de son invisibilité dépend son succès » (Molinier, 2006:303). Tout en masquant les efforts accomplis, il incombe en effet à cette AED de « prendre sur soi », c'est-à-dire de « payer de sa personne » (Cresson, Gadrey, 2004) afin d'espérer rester dans le métier. Ces heures supplémentaires avec les élèves, censées traduire une « passion dans le travail », sont d'autant plus acceptées qu'elles confèreraient de l'expérience et de la visibilité auprès des futur·es employeurs et employeuses (Simonet, 2018:124), nécessaires à une certaine stabilité professionnelle pour celles qui éprouvent des difficultés à reconvertir leur diplôme sur la scène locale.

I.2. Des diplômées précaires : une aubaine pour l'Éducation nationale

Comme l'expriment plusieurs enquêtées : « AED, ce n'est pas un vrai métier », « AESH, c'est un *hobby* ». Ces verbatims renvoient au caractère provisoire de ces professions, et rapportent la négation des compétences professionnelles féminines. Cette dévalorisation professionnelle peut s'éclairer au prisme du genre et du positionnement social de ces personnes, étant donné leurs trajectoires salariées précarisées et leur origine populaire. À cela s'ajoute un haut niveau de diplôme, censé garantir la diffusion de « bonnes » normes pédagogiques, sans que celui-ci fasse l'objet d'une revalorisation salariale.

Les trajectoires professionnelles des AED et AESH font état de parcours marqués par des métiers précaires, fortement féminisés, avec des expériences précédant leur entrée dans l'Éducation nationale dans le secteur associatif, l'animation et l'aide à

Encadré 3 - **Saisir le positionnement social des AED et AESH, les limites de l'enquête Emploi**

Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance en 2022-2023 (DEPP, 2023) indiquent trois variables concernant les AED et AESH, à savoir leur nombre (62 964 AED et 121 419 AESH), leur âge (29,1 ans pour les AED et 45,1 ans pour les AESH) et leur genre (61 % de femmes pour les AED pour 93 % chez les AESH). L'enquête Emploi de 2022[1] montre que les AED et AESH sont plus souvent titulaires d'un baccalauréat que l'ensemble des femmes dans la moyenne d'âge proche des deux métiers. Soulignant les imprécisions de ces enquêtes Emploi[2] qui recensent jusqu'en 2020 les AESH avec les AED, et, à partir de 2022, les AESH avec les aides médico-psychologiques (AMP), Chevalier *et alii* (2023:38) administrent un questionnaire à 1 590 AESH dans toute la France. Leurs résultats montrent une faible proportion de CAP-BEP (11,1 %) et de baccalauréat (30 %) ainsi qu'un haut niveau de diplôme (54,2 % pour l'enseignement supérieur contre 31,4 % dans l'enquête Emploi de 2022 ; tableau 1). Concernant les AED, ces dernières apparaissent plus diplômées que l'ensemble des femmes de 25-34 ans, bien que la tendance s'inverse à partir du niveau master. Ces estimations statistiques mettent en lumière une origine populaire de bien moindre importance par rapport aux AESH (graphiques 1 et 2). Au sein de l'enquête Emploi, les AED ne disposent pas de catégorie socio-professionnelle (PCS) propre et sont regroupées avec les médiateurs et éducateurs scolaires.

1. Je remercie François-Xavier Devetter pour son aide à l'exploitation statistique.
2. Pour la PCS 525a, 735 individus représentent 115 385 personnes.

Tableau 1 - **Niveau de diplôme des AESH/AED, comparé à l'ensemble des femmes actives de 45-55 ans et 25-34 ans**

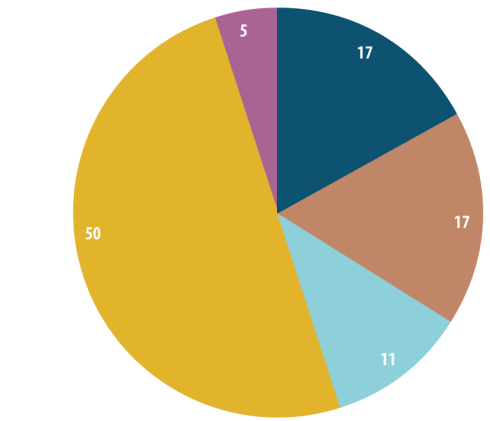
En %

	AESH	Femmes 45-55 ans	AED*	Femmes 25-34 ans
Diplôme de niveau Bac+5 ou plus (doctorat, master)	6,8	10,6	13,5	24,8
Diplôme de niveau Bac+3/4 (licence, maîtrise)	12,7	17,3	23,7	16,6
Diplôme de niveau Bac+2 (DUT, BTS, Deug)	11,9	16,8	13,1	12,6
Bac général, technologique, professionnel	**38,7**	18,0	**36,9**	22,0
CAP, BEP ou équivalent	21,0	21,1	6,3	14,2
Brevet des collèges	4,8	3,6	4,5	3,2
Aucun diplôme, certificat d'études primaires	4,1	12,6	0,8	6,6

* Environ 1,2 % des AED n'ont pas répondu à l'enquête.
Lecture : 6,8 % des ASH ont un diplôme de niveau Bac+5.
Source : tableau réalisé par l'autrice, à partir de l'enquête Emploi 2022 et de l'Insee (France, Portrait social, 2023).

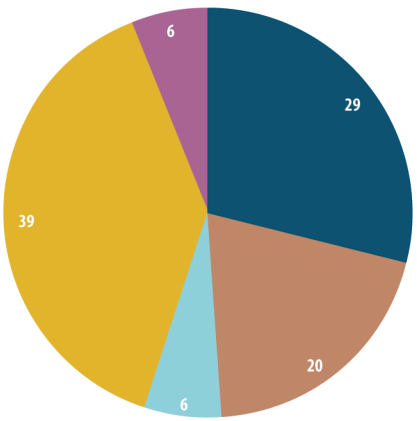
Graphique 1 - **PCS des parents des aides médico-psychologiques et professions assimilées (AESH)**

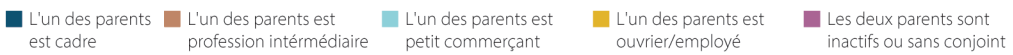
En %



Graphique 2 - **PCS des parents des surveillant·es scolaires et assistant·es d'éducation (AED)**

En %





Source : graphiques réalisés à partir de l'enquête Emploi 2022, données arrondies à l'unité supérieure.

Lecture : 50 % des AESH et 39 % des AED ont un des parents ouvrier ou employé.

domicile. Alors que les documents officiels du gouvernement indiquent que le métier d'AED est destiné aux étudiant·es boursier·es, les études de cas révèlent une proximité sociale aux AESH sur le territoire d'enquête en proie à la désindustrialisation et éloigné des grands centres universitaires. Plus âgées que la moyenne nationale (encadré 3), ces AED sont également d'origine populaire ou issues de familles de professions intermédiaires.

Le parcours d'Élodie, AED, 40 ans, évoquée brièvement dans la section précédente, permet la mise en lumière de ce type de profil. Originaire d'une ville de moins de 10 000 habitant·es, elle est célibataire et a deux filles, âgées de 17 et 8 ans. Ses parents ont exercé comme indépendants, principalement en tant que maçon et plombier pour son père, sa mère « aidant » l'entreprise familiale. L'enquêtée effectue une première année en BTS vente, qu'elle ne termine pas en raison d'une grossesse non désirée. Par la suite, elle exerce plusieurs petits boulots dans le secteur de l'agroalimentaire : en tant que vendeuse dans une grande boulangerie industrielle et comme ouvrière agricole. À la suite d'un *burn-out* professionnel, elle suit une formation dans l'animation qu'elle ne termine

pas. Le collège Voltaire a des difficultés à recruter des AED, du fait d'un fort *turn-over*[7], ce qui explique son arrivée « sur le tas » dans l'établissement en 2022. Si Élodie exprime le fait de ne pas vouloir rester dans l'animation où la rémunération est faible, son salaire d'AED n'est que de 856 euros par mois, à mi-temps, duquel elle doit déduire ses frais d'essence. En effet, le salaire des AED est calculé à partir de l'indice plancher du Smic[8]. Élodie se voit alors obligée de cumuler un second emploi comme femme de ménage, de manière non déclarée. En tant que mère célibataire, ce métier d'AED lui permet néanmoins de se projeter dans un travail qui, bien que provisoire, favorise une forme de conciliation entre vie familiale et professionnelle, par rapport aux horaires atypiques du secteur privé (Jarty, 2024).

Aussi, les ressources scolaires de ces enquêtées représentent une aubaine pour l'Éducation nationale, sans faire l'objet de reconnaissance particulière de la part de l'institution dont la mission principale est pourtant la formation.

Nicole, AESH, 54 ans, a repris des études sur le tard et dispose d'une maîtrise en psychologie. D'une mère couturière et d'un père maçon immigré italien, elle a également exercé en tant que travailleuse sociale. Comme la majorité des AESH, elle exerce à temps partiel et perçoit un salaire inférieur à 1 000 euros. Lucile, 30 ans, est inscrite en thèse de sociologie à l'université (sans financement). Marion, 34 ans, AED, est titulaire d'une licence en médiation culturelle, secteur dans lequel elle n'a jamais travaillé, ayant exercé auparavant comme caissière et femme de ménage. Elle travaille ponctuellement pendant l'été en centre de vacances. On peut penser que le haut niveau de diplôme des AED et AESH sur ce territoire singulier s'explique par un fort degré d'interconnaissance, où la recommandation engage aussi celui ou celle qui recommande (Jounin, 2009).

Du fait d'une scolarité prolongée jusqu'au baccalauréat et au-delà, ces salariées sont aptes à transmettre les normes pédagogiques et disciplinaires, en adéquation avec les attendus scolaires (Imbert, 2023b). Les AESH sont ainsi fréquemment amenées à mettre en place des dispositifs d'adaptation pédagogiques pour les élèves, en imprimant par exemple le matériel à domicile. La pluralité de missions dans l'accompagnement des élèves (« tu fais psychologue, éducateur ») agit comme un prérequis, et peut devenir source d'épuisement en même temps que motif de satisfaction personnelle. Ce qu'évoque Lucile, AED, est à ce titre particulièrement éloquent. D'une fratrie de trois enfants, cette enquêtée a été élevée par sa mère, petite fonctionnaire, à la suite d'un divorce d'un père infirmier. Avant de devenir AED en 2023, elle travaille comme femme de ménage pendant les vacances dans un centre de loisirs où elle se retrouve très vite

7. Dans la fonction publique, les contractuelles (à 70 % des femmes) comptent pour les trois quarts des entrées et la moitié des sorties, alors qu'ils ne représentent qu'un peu plus d'un agent sur cinq (Colin, Godefroy, 2023:55).

8. La loi de 2022, qui prévoit la mise en place d'une grille salariale, ne concerne que les CDI.

à faire la cuisine et l'animation. Elle devient ensuite employée dans une chaîne de restauration rapide puis travaille en tant que serveuse sans être déclarée pendant presque un an. Elle exerce ensuite comme aide à domicile aux alentours de la ville moyenne, à mi-temps, son salaire s'élevant alors à 900 euros par mois duquel elle doit déduire 200 euros d'essence (« mon employeur s'arrangeait pour m'envoyer faire des missions, juste en dessous du nombre de kilomètres à partir duquel j'aurais pu avoir un remboursement »). Elle revient sur ses motivations à exercer en tant qu'assistante d'éducation par la suite :

« Même si c'est dur… Moi, j'aime bien être au service des autres [elle rit]. C'est horrible ! Je pense qu'il faut analyser les choses comme elles sont. J'aime bien faire plaisir aux autres. Dès que je me sens un peu utile pour faire plaisir, ça va. C'est pour ça que tout ce qui est [métier de] service, j'aime bien. »

Le travail du *care* permet de donner du « sens » à la précarité vécue, en même temps qu'il participe à son intériorisation, car faisant rentrer dans le domaine de la gestion privée ce qui devrait être pensé et mis en œuvre par l'employeur ou l'employeuse. Le contact avec le public propre aux métiers du *care* (« être au service des autres ») favorise une revalorisation de l'estime de soi (Coutrot, Perez, 2022:20-22). Ce sentiment d'utilité sociale est également partagé par les AESH, qui mentionnent en premier lieu « l'utilité sociale » et « la conviction » comme raisons de leur engagement professionnel (Chevalier *et al.*, 2023:39).

En outre, malgré la précarité de l'emploi, du fait de la faiblesse de leur salaire et leur embauche majoritairement en contrat court, ces métiers peuvent représenter une petite ascension professionnelle, avec l'espoir de réinvestir des compétences scolaires (Lechien, 2013) qui peinent à être reconnues dans des espaces ruraux. Comme le dit l'une d'entre elles : « Pour trouver du boulot, il faudrait que j'aille dans une grande ville ». Ces mobilités vers les agglomérations sont pourtant rarement envisagées car susceptibles de les priver des réseaux de solidarités dont elles disposent à l'échelle locale.

II. Jusqu'où accompagner ? L'investissement professionnel à l'épreuve des inégalités scolaires et socio-spatiales

Les AED et AESH tirent leur légitimité de leur relation de confiance aux élèves, desquels elles se sentent socialement proches (Charles, 2021), du fait d'une origine populaire partagée et parce qu'elles ont fréquenté les mêmes écoles du territoire. Certaines vivent ou ont vécu dans la commune où est implanté le collège, à la différence des cadres de l'Éducation nationale qui résident dans des communes plus éloignées de leur lieu de travail. Cette section porte plus spécifiquement sur les tensions d'un travail d'élaboration d'une relation de proximité à l'élève, au centre des métiers de l'éducation (Bilodeau *et al.*, 2023) et du *care* (Dejours, Gernet, 2012). En effet, les AED et AESH

se doivent de trouver « la bonne distance » (Demailly, 2022) de manière à répondre aux injonctions contradictoires des élèves et de leur famille ainsi que de leur supérieur hiérarchique. Au collège Alphonse Daudet, les AESH sont davantage sollicitées par les parents, en l'absence d'autres relais locaux en matière de handicap. Tenir la « bonne distance » au sein du collège Voltaire, c'est faire preuve de sang-froid, de manière à gérer les relations conflictuelles, tant vis-à-vis des élèves que des parents.

Ces tensions professionnelles montrent les ambiguïtés d'un « sale boulot » (Hughes, 1996) qui consiste à « couvrir les défaillances de l'institution » (Avril, Ramos Vacca, 2020) en fonction des besoins socio-territoriaux. En zone urbaine, les actions et suivis reposent sur la bonne volonté des personnels, dans un contexte d'inégalités scolaires accrues entre les classes de l'établissement. En zone rurale, il s'agit de maintenir un accompagnement de long terme, étant donné la précarisation accrue de la commune, avec pour effet de faire évoluer le type d'accompagnement, moins centré sur l'élève que sur l'enfant. Ces évolutions de prise en charge qui tendent vers un accompagnement social plutôt qu'éducatif n'est pas propre au collège, comme il est possible de le percevoir au sein d'un internat de la ville.

II.1. Tenir « la bonne distance » et les injonctions contradictoires selon les scènes sociales

La recherche d'une relation de confiance avec l'élève apparaît comme un moyen de limiter les ruptures scolaires pour ces professionnelles de l'inclusion (Michoux, 2023). En tant que référentes de plusieurs classes, les AED sont attentives aux différents signes (baisse des résultats, isolement, violences…) susceptibles de mener à une mise à distance scolaire et sont particulièrement confrontées, au sein de la vie scolaire, aux élèves qui cumulent les sanctions disciplinaires, le plus souvent des jeunes hommes (Willis, 2011)[9]. Du côté des AESH, l'accompagnement des élèves dont le handicap est reconnu (encadré 4) s'accompagne d'une orientation en classe spécialisée, vers laquelle sont principalement dirigées les catégories populaires, avec un effet de mise en concurrence entre les élèves en situation de handicap et ceux qui sont plus généralement orientés en section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) (Lansade, 2016). La surreprésentation des élèves de milieu populaire en classe spécialisée peut s'expliquer par des politiques d'adaptation de l'école aux situations individuelles en matière de handicap, mais aussi par l'attitude de délégation des parents de classes populaires face à l'institution scolaire, en laquelle ils placent une grande confiance et vis-à-vis de laquelle ils se sentent illégitimes (Payet, 2017).

9. Sur la période de 2011 à 2012, deux tiers des élèves en situation de handicap sont des garçons, ce qui renvoie à une certaine invisibilisation des filles, moins souvent en confrontation directe avec l'institution scolaire (Le Laidier, Prouchandy, 2012).

Encadré 4 - **Obtenir une AESH, un parcours administratif parfois long et difficile**

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui sert de guichet unique pour l'accueil, l'information, l'accompagnement, la reconnaissance des droits pour les personnes handicapées, est souvent la première porte d'entrée pour les familles en matière de reconnaissance de handicap. Les délais de traitement des demandes sont d'environ six mois et peuvent varier d'un département à l'autre. Bien qu'une majeure partie des demandes concernant les prestations enfants soit acceptée, les difficultés à obtenir cette reconnaissance demeurent à Saint-Cluse : d'abord, du fait d'un éloignement de la MDPH, située dans la grande ville du département. Ensuite, par la difficile reconnaissance des troubles psychologiques des enfants, nécessitant l'intervention d'une diversité de professionnel·les. En 2021 au niveau national, l'aide humaine à la scolarisation ne représente que 5 % de l'ensemble des attributions de prestation[1].

1. Voir le Rapport d'activité 2021 des maisons départementales des personnes handicapées (2023:22).

Nicole, 54 ans, AESH depuis 2021 à Saint-Cluse, décrit les effets que peut avoir cette relation privilégiée avec l'élève en termes de conflictualité avec les parents. Elle relate ainsi :

« *R* : Moi, j'accompagnais deux élèves (…). Un élève en 6e, qui était en Ulis, atteint d'autisme. Je l'accompagnais uniquement en inclusion, au sein des classes normales. Lui, il était capable d'écrire le cours, de le comprendre mais il y a des moments où il avait besoin de bouger… donc j'étais là. Je proposais des activités, en accord avec la prof, pendant qu'elle faisait son cours. L'autre élève, lui, avait tous les dys. J'avais des notes et je retravaillais avec lui toutes ses fiches. J'essayais aussi avec les deux élèves d'avoir des moments en dehors de la classe où ils puissent parler, dire ce qu'ils ressentaient, ce qu'ils avaient aimé, pas aimé, pourquoi… (…)

Q. : Et c'était quoi tes difficultés ?

R. : C'est peut-être les parents… les parents ont beaucoup d'attentes. Quand leur enfant est MDPH, et qu'il a le droit à l'accompagnement d'une personne, les parents se reposent beaucoup sur cette personne… l'autisme va disparaître, la dyslexie va disparaître, tout va disparaître.

Q. : Parce qu'il y a l'accompagnante… ?

R. : Oui mais ça n'enlève pas la place de parent… la maman de l'élève atteint d'autisme, je me suis beaucoup engueulée avec elle. Elle me disait : "Mais je ne comprends pas, à la maison il est comme ça". Je lui disais que c'était à elle de mettre en place des choses, pour ses rituels, parce que les autistes ont beaucoup de rituels… »

Du fait du peu d'interlocuteurs et interlocutrices dans le domaine du handicap dans la commune par rapport aux besoins des parents, ces derniers ont tendance à solliciter les AESH rencontrées en dehors de leur temps de travail pour leur demander conseils et avis. Jeoffrey, AESH, explique l'importance de « poser le cadre » dans la petite ville où « tout le monde se connaît » :

« Il faut poser le cadre avec les parents tout de suite, c'est-à-dire éviter de donner les numéros de téléphone personnel. Ça, c'est très important, et au début, on ne le sait pas forcément. Il faut passer par un mail professionnel, sinon on se fait bouffer.

Q. : C'est compliqué de gérer ce rapport aux parents ?

R. : Oui et non, parce qu'encore une fois, c'est un cadre qu'il faut poser. On reste poli. Quand ils me croisent, ils m'appellent par mon prénom. C'est comme si j'étais un peu surveillant, on va dire. Le métier d'AESH n'est pas le métier de surveillant mais ils sont appelés par leur prénom, nous aussi. On n'est pas profs, quoi. Si on ne pose pas le cadre, ils viennent tous te voir. Il ne faut pas qu'ils confondent ce qu'on peut faire au collège et en dehors. Sinon, après, tu ne peux plus travailler. Surtout dans une petite commune comme la nôtre où tout le monde se connaît. "Ah, mais je te connais, tu ne peux pas venir à la maison pour aider mon enfant ?", tout ça… Mais non, certainement pas ! On me l'a proposé plein de fois ça ! "Je te paye, etc.". J'ai dit "non, non, non". Moi, je suis AESH au collège, je ne suis pas AESH en dehors. Donc en dehors, c'est un voisin, c'est Jeoffrey, mais il n'est pas AESH. Sinon après, tu n'en sors plus, tu as les parents qui te sollicitent tous les jours… »

Les parents qui sollicitent Jeoffrey ou Nicole en dehors de l'école sont en demande d'aide quotidienne. Alors que l'école a pu déléguer une partie de l'accompagnement de public à « la marge des marges » (Martin, Bonnéry, 2002 :28) à d'autres secteurs, social et juridique pour les dispositifs relais[10] par exemple (Millet, Thin, 2012), la gestion des élèves en situation de handicap repose uniquement sur les AESH, qui ne sont pas soutenus par une institution extérieure, liée au handicap, la MDPH n'ayant pas de service territorialisé dans le département. Les AESH rencontrées se considèrent « seules » en cas de conflit avec les parents, avec pour certaines la peur de ne pas être renouvelées en cas de conflits récurrents, alors que les deux enseignantes (fonctionnaires) rencontrées

10. Tout en restant intégré à l'institution scolaire, ce dispositif permet une collaboration avec le ministère de la Justice, *via* la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), les collectivités territoriales et associations complémentaires à l'enseignement public ou des fondations reconnues d'utilité publique. Les activités de ce dispositif ont lieu en partie ou en totalité en dehors des locaux de l'établissement.

déclarent pouvoir s'appuyer sur la hiérarchie et leurs collègues dans une situation similaire.

Si la relation de confiance permet d'amener l'élève à adopter un comportement en conformité avec les normes scolaires, elle fait régulièrement l'objet de suspicions de la part des directions d'établissement. Le chef d'établissement à Saint-Cluse reconnaît volontiers le travail relationnel des AESH comme permettant d'éviter le « décrochage scolaire », tout en émettant des réserves sur une trop grande proximité avec les élèves. Il s'exprime ainsi à propos de ce que serait une « bonne » AESH :

« Il faut une personne qui soit extrêmement humaine, avec une réelle empathie pour essayer, justement, de comprendre qui est l'élève, pour l'accompagner au mieux. Alors, bien sûr, les AESH n'ont pas toutes ces compétences. C'est pour ça que, nous, des fois, on joue entre les AESH. Il y en a, par exemple, qui sont très, très maternelles. Donc, pour des élèves, à un moment donné, ça peut être très bien mais… J'en ai une qui est fabuleuse pour l'autonomie. J'avais un élève qui avait une AESH qui était extrêmement coucounante. Et je l'ai mis, justement, avec cette AESH qui créait l'autonomie. Et ce gamin, il est maintenant en seconde générale. Sans cette AESH, je ne sais pas si ça se serait vraiment fait. »

Comme l'explicite Couronné à propos des surveillantes, « la direction les accuse de "copiner" avec les élèves, de ne pas tenir la "bonne distance". De l'autre côté, ils exigent d'elles de mobiliser leur expérience sociale et le "travail émotionnel" pour entrer dans la confidence des enfants et gérer les conflits » (Couronné, 2020:143).

Si « la bonne distance » peut varier en fonction des différents profils des salarié·es, du point de vue du directeur de collège Voltaire, il s'agit « d'éviter le copinage » auprès d'élèves « les plus difficiles ». Selon lui, « les AED doivent punir », sans que cela crée un « sentiment d'injustice », susceptible de se retourner contre l'établissement (« il y en a qui veulent en découdre »). Cette « bonne distance » est perçue comme un gage de sang-froid vis-à-vis des relations conflictuelles aux parents, comme le montre l'extrait d'entretien avec le chef d'établissement de Voltaire :

« En début d'année, on leur a proposé [aux AED] une formation de gestion de crise. Parce qu'ils sont le premier rempart et le premier interlocuteur des parents, les parents vont déverser toute l'agressivité sur eux. Et si on n'est pas formé pour ça, le ton monte vite. »

La confrontation régulière aux « élèves difficiles » et à leur famille peut amener certaines AED à obtenir des précieuses informations qui leur permettent de maintenir une veille sociale dans l'établissement, comme l'indique une AED :

« On a une gamine, là, c'est un cas de violence intrafamiliale avec le père. Un mois qu'on a fait le signalement, elle est toujours chez lui ! Le mec, *a priori*, lui fait des attouchements sexuels. C'est… c'est horrible de voir la non-réaction et le manque de moyens en permanence. On voit aussi beaucoup de gamins de foyer ou de famille d'accueil. »

Dans le cas des violences sexistes et sexuelles, il n'y a pas d'obligation de donner des renseignements sur les suites de la procédure relevant de la justice pénale. Néanmoins, l'absence de retour sur les signalements d'élèves semblent être monnaie courante, et participe à une perte de sens du métier. Ce cas illustre qu'au-delà de la gestion des conflits (Thouroude, 2011), les AED jouent un rôle primordial dans la prévention des violences dans toutes ses composantes, comme pour les cyberviolences (Moignard, 2020) où celles vécues dans le cercle familial[11].

II.2. Face à l'urgence sociale de l'élève en milieu urbain et de l'enfant en zone rurale

L'idée de prise en charge globale de l'enfant est bien développée en sociologie de l'éducation (Sirota, 2017). Pour autant, cette prise en charge varie en fonction des besoins sociaux et territoriaux, comme il est possible de le percevoir à Voltaire, en milieu urbain, et à Alphonse Daudet, en zone rurale. Cette section se concentre davantage sur les tensions en termes d'accompagnement socio-éducatif des AED, que relèvent également les directeurs d'établissement. Au-delà de la spécificité de certaines configurations locales, l'ensemble des agents rencontrés déplore un manque de personnel pour répondre aux urgences et besoins d'élèves fragilisés, y compris les AED ayant connu une expérience en internat.

En milieu urbain, le collège Voltaire, en REP depuis les années 1980, s'appuie sur la création de classes prestigieuses (classe de musique aménagée, bilingue) pour attirer les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures afin de réduire l'évitement scolaire étant donné la diversité des établissements de la ville. Il se situe dans une ancienne zone maraîchère où résidaient les travailleurs et travailleuses des mines dans les années 1950, puis les rapatrié·es d'Algérie à partir de 1962. Les difficultés socio-économiques des habitant·es sont identifiées à des phénomènes de ségrégation socio-raciales, ce qui se traduit par la peur d'une ghettoïsation du collège. En réalité, l'indice de positionnement (IPS) à Voltaire est en augmentation ces dernières années, avec une diminution du nombre d'élèves boursier·es qui passe de 57,2 % en 2019 à 45,0 % en 2022, dans un contexte de réduction du nombre d'élèves en quartier prioritaire de la ville. Aussi, la mise en place de classes à options participe à reconfigurer les inégalités au sein même de l'établissement, en particulier au sein des classes SEGPA (tableau 2).

11. Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas propres au collège Voltaire. Leur mention traduit plutôt des différences de politique d'établissement et d'investissement du personnel éducatif sur cette thématique. Ainsi, les questions de l'autrice sur le repérage de ce type de violences sont apparues comme décalées pour le chef d'établissement à Alphonse Daudet.

Tableau 2 - **Évolution de l'indice de positionnement social (IPS*) pour le collège Voltaire entre 2017 et 2022**

	2017	2020	2022
Ensemble des élèves	83,8	84,4	85,9
SEGPA	66,5	66,8	71,9

* Varie de 38 à 179. Plus il est élevé, plus l'origine sociale des élèves est élevée. Il est généralement de 101 dans le secteur public (121 pour le privé sous contrat), 85 en REP et 74 en REP+.
Source : note interne de l'établissement.

C'est autour de l'accompagnement des élèves de SEGPA, où les problématiques socio-économiques sont particulièrement présentes, que se cristallise une partie des conflits entre les AED et le directeur d'établissement. Lucile, évoquée dans la section précédente, explique être régulièrement confrontée aux élèves de cette classe en vie scolaire en raison de problèmes disciplinaires et du non-remplacement des enseignant·es. Elle relate ainsi :

« Il y a eu une période vraiment, je n'exagère pas, les SEGPA se tapaient 5 heures de permanence par jour. Alors nous, les AED, on leur ouvrait le foyer, parfois contre l'avis de la direction, histoire qu'ils fassent quelque chose. En plus, derrière, on doit faire le boulot de les convaincre d'aller en cours. (…)

Q. : Et comment ça se passe avec la CPE ?

R. : Elle est plutôt dans son bureau et moins sur le terrain. Avant, on avait un autre CPE, ça faisait 7 ans qu'il était contractuel. On lui a dit qu'il devait changer d'établissement. Avec lui, on travaillait de manière vraiment coordonnée. (…). Il avait commencé à mettre en place des trucs cools sur les projets. Il a organisé pour les 6e des matinées petits-déjeuners avec l'infirmière, parce qu'ici, on a beaucoup d'élèves qui ne déjeunent pas. C'est lui qui a mis en place des interventions égalité femmes-hommes pour les 4e. Là, tu vois, on a organisé le tournoi de foot… On fait jouer 100 gamins sur 600 ! Deux jours par semaine au foot, dont les SEGPA. Et le directeur te dit : "Ouais, vas-y", mais il ne te met aucun moyen à disposition. C'est le foyer du collège qui a payé les récompenses. Ce n'est pas le budget du collège. Et ça, c'est… de te dire que tu peux te démener, mais en fait, derrière, ils n'ont pas de cours, pas de suivi et toi tu ne peux rien faire. »

Les projets d'établissement, censés répondre aux besoins spécifiques des publics vulnérables, reposent essentiellement sur la bonne volonté du personnel, à l'image de ce CPE contractuel. C'est par ailleurs l'investissement des AED, comme Lucile, qui permet la continuité des tournois de foot malgré les changements d'équipe de direction. Au sein du collège, de nombreux projets culturels existent, tout comme la mise en place

d'un accompagnement supplémentaire dédié à la lutte contre le décrochage scolaire, ou encore l'intervention d'associations dans l'établissement pour répondre aux inégalités d'accès au numérique des familles. Cependant, l'habitude des AED de « faire avec peu » et le renouvellement fort des effectifs de la vie scolaire (90 % en quelques années) participent aux difficultés du suivi social des élèves.

Ce suivi socio-éducatif se prolonge davantage sur un temps long à Alphonse Daudet, avec une attention au devenir des élèves, dès l'école primaire avec la mise en place de temps communs avec le collège (projet de fabrication de marionnettes pour la période de carnaval, multiplication des journées découvertes avec des activités de jardinage…). L'établissement s'avère central dans la commune de Saint-Cluse et ses environs. Les locaux sont d'abord ceux d'une entreprise liée à l'exploitation des mines de charbon, avant de devenir ceux du collège en 1973. Doté d'une cantine centrale, il fournit les repas de nombreuses écoles élémentaires et quelques emplois. À l'échelle de la commune, la concurrence entre les établissements scolaires du secteur privé et public est peu opérante. En outre, les directeurs des établissements privés et publics de la commune entretiennent des liens réguliers afin de répondre aux demandes des élèves qui souhaitent « rester sur place » pour leur formation, et s'échanger « des cas difficiles » qu'une nouvelle scolarisation parvient parfois à résoudre.

Les liens avec la municipalité sont aussi fréquents, et se manifestent notamment par la mobilisation de plusieurs élu·es lorsque le collège est menacé de perdre son rattachement en réseau prioritaire, non pas en raison des indicateurs sociaux, mais du fait du nombre d'habitant·es trop peu élevé. Le directeur d'établissement décrit des attentes importantes de la part des familles, notamment en termes d'accompagnement administratif. Un ordinateur est d'ailleurs disponible dans le hall d'entrée pour que les parents puissent effectuer la demande de bourse de leur enfant, mais aussi parfois d'autres types de démarches, comme le relate le directeur d'établissement d'Alphonse Daudet :

« On fait beaucoup de papiers ici. Les parents, en fait, nous les ramènent… Si jamais on sent qu'il y a des familles qui sont en difficulté, c'est nous qui allons les appeler en leur disant : « "Vous avez le droit aux bourses". Finalement, l'assistante sociale va agir uniquement sur les gens qui ne sont pas boursiers ou qui n'ont pas une automaticité dans les démarches.

Q. : Et elle est beaucoup sollicitée ?

R. : Ici ? Énormément. Et surtout depuis la modification des modalités d'attribution des logements sociaux, avec la demande unique. Dans notre commune, on a un foncier assez important. Et ça nous a amené des gens d'un peu partout en France… avec des problématiques que nous ne connaissions pas. Oui ici, il y a du chômage, oui ici, il y a de la pauvreté sociale. Mais on avait une ambiance quand même relativement familiale. Et là, on se retrouve, si vous voulez, avec des gens qui sont catapultés… Attention, je

n'ai rien contre, au contraire. Mais il n'y a pas de bassin d'emploi ici. Donc ce sont forcément des gens qui viennent et qui n'ont absolument rien, qui arrivent souvent avec des problématiques sociales difficiles. Comme ils sont d'un autre département, le temps que le dossier arrive, c'est un peu long pour qu'on s'en rende compte. Donc, on a beaucoup de choses qui sont explosives en ce moment. (…) On accueille des élèves, mais avant tout, des enfants. Si jamais on fait abstraction de tout ce qui est autour de l'individu, on passe à côté de plein de choses. On sait qu'à la cantine, le seul bon repas, c'est ici qu'ils le prennent. Des enfants, en fait, dans des situations sociales compliquées… Qu'est-ce que vous voulez les embêter avec le COD ou Pythagore ? Il arrive juste un moment où il faut prendre un peu de hauteur… »

Le glissement de prise en charge, de « l'élève » à « l'enfant », se comprend au regard de la situation socio-économique difficile de la commune, dans un contexte d'arrivée de nouvelles populations paupérisées. C'est dans ce cadre que l'établissement, en tant que pilier local, peut se substituer de manière plus ou moins temporaire à d'autres relais publics. Le manque d'infirmières, dont le service est mutualisé et plus généralement d'accompagnement social étant donné le marché du travail dégradé, est un constat partagé par l'ensemble des membres du collège.

La pénurie de professionnel·les en matière d'accompagnement social des élèves n'est pas propre à ces deux établissements, comme on le devine à travers l'expérience de Marion, AED, lorsqu'elle effectue des missions de surveillance en lycée. Elle décrit la situation suivante :

« Ce n'est pas dans le contrat, mais les élèves qui sont en internat ont souvent des problèmes familiaux. On les aidait beaucoup, on les soutenait. On avait des gamines suicidaires, on devait les surveiller particulièrement pour qu'elles mangent, savoir si elles avaient l'air d'avoir dormi ou pas… Et quand il y avait un moment de crise, on essayait de… On gérait comme on pouvait puisque tu es seule toute la nuit, avec 200 gamins. On n'avait ni infirmière, ni assistante sociale, ni personne… Donc on essayait de parler, de comprendre ce qui se passait et on faisait un rapport le lendemain (…). Après, on ne va pas se mentir, le métier d'AED n'est pas trop considéré. C'est pénible et blessant, parce que nous, on a toujours essayé de bien faire notre travail. On va au-delà de nos fonctions, parce qu'on n'est pas censé gérer des problématiques comme ça. Mais on le fait parce qu'on aime les élèves. Il y a eu des nuits où je me couchais à 1 heure du matin pour veiller sur des gamins. Finalement, on nous regarde toujours comme un simple personnel de surveillance, alors qu'on est au-delà. »

Amsallem-Mainguy décrit le passage en internat chez les filles aux situations sociales fragilisées comme une soupape, au moment où « les violences subies au sein de la famille se combinent souvent à un parcours scolaire chaotique » (2021:115). Il peut aussi devenir un temps d'exclusion en l'absence de personnel qualifié suffisant, les AED

ne disposant d'aucune formation pour faire face à ces urgences sociales. Enfin, l'internat s'avère un lieu de passage obligé pour les élèves de milieu rural qui disposent d'un nombre de formations limité près de chez eux, ce qui invite à penser les besoins en termes de personnel en fonction des disparités territoriales.

Conclusion

Cet article permet la mise en lumière du travail des petites mains de l'enseignement, mais aussi des proximités sociales entre AED et AESH sur le territoire étudié. Ils s'apparentent à des « métiers de femmes », à savoir précarisés, sans perspectives d'évolution professionnelle alors même que ces salariées sont très diplômées. L'augmentation de ces métiers subalternes du *care*, que l'on peut relier à la division du travail éducatif, s'accompagne de contraintes organisationnelles fortes, et s'appuie sur une disponibilité permanente des femmes dans un espace local où les enjeux réputationnels restent élevés pour décrocher un emploi. C'est aussi parce que ce travail est perçu dans un premier temps comme transitoire qu'il peut amener certaines femmes à s'y investir fortement. L'investissement dans un « sale boulot » se comprend au regard de la division morale du travail, où il s'agit de « faire ce qu'il reste à faire » après d'autres, mais aussi de combler les manques de personnel nécessaire à l'inclusion scolaire d'élèves en situation de vulnérabilité. Les conditions de travail dégradées, la gratuité du travail et son invisibilité, ont d'autant plus de chances d'être acceptées qu'elles peuvent être inscrites dans un rôle positif et un sentiment d'utilité sociale : faire fonctionner le service public, dans le contexte où les AED et AESH se sentent proches des familles populaires. On peut penser que ce surinvestissement des agents, censé compenser le manque de dispositifs d'accompagnement social à l'échelle de la commune, indique une évolution plus large du rôle de l'école, tourné vers des missions d'intégration plutôt que l'objectif d'ascension sociale pour tous et toutes (Tardif, Levasseur, 2010). Dans le même temps, cette transformation de l'institution scolaire, au regard du travail des AED et AESH, rend compte du rôle de l'école dans les territoires paupérisés, en milieu rural et urbain, en tant que dernier bastion de l'État social.

Références bibliographiques :

- Agnoux P. (2023), « Cumuler les preuves du dévouement : des jeunes femmes des classes populaires rurales prises dans les tensions de la conciliation », *Revue des politiques sociales et familiales*, vol. 149, n° 4, p. 73-90, https://doi.org/10.3917/rpsf.149.0073.
- Amsallem-Mainguy Y. (2021), *Les filles du coin : vivre et grandir en milieu rural*, Paris, Presses de Sciences Po, https://doi.org/10.3917/scpo.amsal.2021.01.
- Avril C. (2018), « Sous le *care*, le travail des femmes de milieux populaires. Pour une critique empirique d'une notion à succès », *in* Maruani M. (dir.), *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes,* Paris, La Découverte, p. 205-216, https://doi.org/10.3917/dec.maru.2018.01.0205.
- Avril C., Ramos Vacca I. (2020), « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 43, n° 1, p. 85-102, https://doi.org/10.3917/tgs.043.0085.
- Barrault-Stella L. (2014), « Les rapports à l'institution scolaire de familles populaires dans les mondes ruraux contemporains », *Agora Débats/Jeunesses*, vol. 67, n° 2, p. 21-36, https://doi.org/10.3917/agora.067.0021.
- Bilodeau K., Giguère E., St-Arnaud L. (2023), « Le lien affectif à l'élève et le travail invisible de *care* en éducation préscolaire et en enseignement primaire : entre désir et obligation », *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, vol. 46, n° 4, p. 866-890, https://doi.org/10.53967/cje-rce.5769.
- Boudesseul G. (2006), « Des aides-éducateurs "sans qualités" : cas limites ou révélateurs ? », *Formation Emploi,* n° 96, p. 39-51, https://doi.org/10.4000/formationemploi.2528.
- Bourdieu P. (1966), « L'école conservatrice : les inégalités devant l'école et devant la culture », *Revue française de sociologie*, vol. 7, n° 3, p. 325-347, https://doi.org/10.2307/3319132.
- Brun E. (2022), *De la « fracture territoriale ». Retour sur les mutations des services publics et leurs incidences sur les catégories populaires rurales*, Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT, octobre, https://bit.ly/4g1vsYw.
- Cacouault-Bitaud M. (2008), « Les personnels du second degré au regard du genre », *Idées économiques et sociales,* vol. 153, n° 3, p. 28-35, https://doi.org/10.3917/idee.153.0028.

- Cacouault-Bitaud M. (2020), « La direction des établissements secondaires, du lycée de filles à la mixité », *Éducation & Formations*, n° 101, p. 161-179, https://doi.org/10.48464/ef-101-07.
- Caisse nationale de Solidarité pour l'autonomie (2023), *Dossier technique. Rapport d'activité 2021 des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)*, p. 1-30, https://www.cnsa.fr/sites/default/files/2024-03/PUB_rapport-mdph-word_2021-vf2_0.pdf.
- Caristan C. (2018), « L'expérience professionnelle des assistants d'éducation : de quelles pratiques éducatives sont-ils porteurs ? », *Le Sujet dans la cité*, vol. 8, n° 2, p. 203-222, https://doi.org/10.3917/lsdlc.008.0203.
- Charles C. (2021), *Tensions et émotions dans le travail social précaire. Une sociologie des éducateurs et éducatrices dans les foyers pour enfants*, Toulouse, Octarès.
- Chevalier C., Imbert A., Jacquot A. (2023), « Qui sont les AESH ? Morphologie professionnelle et "prolétarisation" de l'éducation », *Empan*, vol. 132, n° 4, p. 35-42, https://doi.org/10.3917/empa.132.0035.
- Colin S., Godefroy P. (2023), « Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021 », *Rapport annuel de la fonction publique*, p. 55-64, 15 décembre, https://bit.ly/4gWXdD9.
- Combaz G. (2021), *Les paradoxes de la féminisation : analyse comparative de trois postes à responsabilités dans le système éducatif*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Coquard B. (2019), *Ceux qui restent : faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte.
- Couronné J. (2020), « "Porte-parole" ou "copains, copines" ? Les surveillant.es de collège, un groupe professionnel segmenté », *Revue française de pédagogie*, n° 206, p. 135-147, https://doi.org/10.4000/rfp.8971.
- Coutrot T., Perez C. (2022), *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- Cresson G., Gadrey N. (2004), « Entre famille et métier : le travail du *care* », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 23, n° 3, p. 26-41, https://doi.org/10.3917/nqf.233.0026.
- Dejours C., Gernet I. (2012), « Travail, subjectivité et confiance », *Nouvelle Revue de psychosociologie*, n° 13, p. 75-91, https://doi.org/10.3917/nrp.013.0075.

- Demailly L. (2022), « Significations plurielles de la norme de "bonne distance" dans le travail d'accompagnement », *Vie sociale*, vol. 39, n° 3, p. 19-31, https://doi.org/10.3917/vsoc.223.0019.
- DEPP (2023), « Les effectifs et caractéristiques des personnels non enseignants du secteur public », in *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire. 2022-2023*, p. 51-68, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, octobre, https://bit.ly/3E95O6V.
- Deville C. (2023), *L'État social à distance. Dématérialisation et accès aux droits des classes populaires rurales*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- Douat É., Michoux C. (2021), « Les conseillers principaux d'éducation saisis par la "crise". Enquête sur des agents scolaires dans l'ombre de la "continuité pédagogique" », *Revue française de pédagogie*, vol. 212, n° 3, p. 31-41, https://doi.org/10.4000/rfp.10770.
- Durand M. (2023), « Défendre sa famille. Rapport à l'État social et au politique des mères des classes populaires issues de milieu rural », *Revue française de science politique*, vol. 73, n° 4-5, p. 641-662, https://doi.org/10.3917/rfsp.734.0641.
- Duru-Bellat M., Van Zanten A. (2012), *Sociologie de l'école*, 4e éd., Paris, Armand Colin.
- Gadrey J. (2009), « L'institutionnalisation du "précariat" féminin subventionné », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 22, n° 2, p. 159-164, https://doi.org/10.3917/tgs.022.0159.
- Grellier Y. (1997), *Profession, chef d'établissement,* Paris, ESF.
- Guéraut É. (2023), *Le déclin de la petite bourgeoisie culturelle*, Paris, Raison d'agir.
- Hughes E.C. (1996), *Le regard sociologique : essais choisis*, textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Imbert A. (2023a), *L'avènement du binôme ATSEM/enseignante à l'école maternelle. Territoires professionnels, pratiques et subordination*,Thèse de doctorat en sociologie, Université Aix-Marseille.
- Imbert A. (2023b), « Les dispositions de classe au travail. Le cas du travail éducatif des ATSEM et des enseignantes à l'école maternelle », *Sociétés contemporaines*, vol. 130, n° 2, p. 39-67, https://bit.ly/4hKVoJs.

- Jarty J. (2024), « Les pénibilités intimes du travail d'enseignante. Dans les murs, une usure sourde », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 51, n° 1, p. 27-44, https://doi.org/10.3917/tgs.051.0027.
- Jounin N. (2009), *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment,* Paris, La Découverte.
- Lansade G. (2016), *« La vision des inclus ». Ethnographie d'un dispositif d'inclusion scolaire à destination d'adolescents et jeunes adultes désignés handicapés mentaux*, Thèse de doctorat en anthropologie sociale et ethnologie, EHESS, https://theses.hal.science/tel-01408175.
- Le Laidier S., Prouchandy P. (2012), « La scolarisation des jeunes handicapés », *Note d'information*, n° 12.10, DEPP, https://bit.ly/4g1BcSq.
- Lechien M.-H. (2013), « L'isolement des jeunes femmes appartenant aux classes populaires rurales. L'exemple d'une animatrice de loisirs », *Agone*, vol. 51, n° 2, p. 131-151, https://doi.org/10.3917/agone.051.0131.
- Louis É. (2014), « 10 ans d'existence des assistants d'éducation. Quel bilan ? », *Pour*, vol. 222, n° 2, p. 7-15, https://doi.org/10.3917/pour.222.0007.
- Martin E, Bonnéry S. (2002), *Les classes relais. Un dispositif pour les élèves en rupture avec l'école*, Paris, ESF.
- Merle P. (2012), *La ségrégation scolaire*, Paris, La Découverte, https://doi.org/10.3917/dec.merle.2012.01.
- Michoux C. (2023), *Un cadre socialisateur (du) secondaire. Sociologie de la vie scolaire et des pratiques des conseillères principales d'éducation,* Thèse de doctorat en sociologie, Université de Poitiers, https://theses.fr/s177823.
- Millet M., Thin D. (2011), « L'école au cœur de la question sociale. Entre altération des solidarités sociales et nouvelles affectations institutionnelles », *in* Paugam S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Puf, p. 687-703.
- Millet M., Thin D. (2012), *Ruptures scolaires. L'école à l'épreuve de la question sociale*, Paris, Puf, https://doi.org/10.3917/puf.mille.2012.02.
- Moignard B. (2020), « Les cyberviolences : un "nouveau" problème public ? », *in* Couchot-Schiex S., Moignard B. (dir.), *Jeunesse, genre et violences 2.0. Des filles et des garçons face aux cyberviolences à l'école*, Paris, L'Harmattan, p. 31-51, https://doi.org/10.3917/har.couch.2020.01.0031.

- Molinier P. (2006), « Le *care* à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », *in* Paperman P., Laugier S. (dir.), *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'EHESS, https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11722.
- Orange S., Renard F. (2022), *Des femmes qui tiennent la campagne*, Paris, La Dispute.
- Pagès A. (2018), « L'intervention sociale en milieu rural. Outils et méthodes d'observation », *Vie sociale*, vol. 22, n° 2, p. 47-57, https://doi.org/10.3917/vsoc.182.0047.
- Payet J.-P. (2017), *École et familles : une approche sociologique*, Louvain-la-Neuve, De Boeck.
- Perrot M. (1987), « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, n° 140, p. 3-8, https://doi.org/10.2307/3778672.
- Poullaouec T. (2019), « Regrets d'école : le report des aspirations scolaires dans les familles populaires », *Sociétés contemporaines*, vol. 114, n° 2, p. 123-150, https://doi.org/10.3917/soco.114.0123.
- Simonet M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel.
- Sirota R. (2017), « Sociologie de l'enfance et sociologie de l'éducation : va-et-vient », *Éducation et Sociétés*, vol. 40, n° 2, p. 105-121, https://doi.org/10.3917/es.040.0105.
- Talandier M. (2021), « Métropolisation et inégalités territoriales. Bilan de trente années de recomposition territoriale », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 28, n° 1, p. 128-136, https://doi.org/10.3917/rce.028.0128.
- Tardif M., Levasseur L. (2010), *La division du travail éducatif : une perspective nord-américaine,* Paris, PUF.
- Thouroude L. (2011), « Les assistants d'éducation et la gestion des micro-violences au collège », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'ère nouvelle*, vol. 44, n° 1, p. 65-86, https://doi.org/10.3917/lsdle.441.0065.
- Vial C. (2023), « Modalités de gestion des AEH, pour une école inclusive », *Rapport d'information*, n° 568, Sénat, 13 mai, https://www.senat.fr/rap/r22-568/r22-568.html.
- Willis P.E. (2011), *L'école des ouvriers : comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone.

Devenir « permanent » : rupture et continuité des filières d'accès à la professionnalisation syndicale[1]

Maxime LESCURIEUX

À partir d'une enquête sur les carrières syndicales à la CFDT, l'article met en lumière l'existence de deux filières d'accès à l'espace des permanents. La première filière est empruntée par des personnes relativement plus jeunes et diplômées qui entament une carrière syndicale « par le haut » de l'organisation. Si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, des inégalités de genre subsistent en particulier dans l'articulation des temps de vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur durée en poste reste incertaine relativement aux hommes. La seconde filière se caractérise quant à elle par un accès « par le bas » de l'organisation. Elle est surreprésentée par les militants plus âgés et davantage issus des classes populaires. La mobilité géographique est déterminante, mais discriminante selon le genre.

On the basis of a study carried out into union careers at the CFDT, this article sheds light on the existence of two access routes into the sphere of professional union organisers. The first tends to be taken by the relatively young and highly educated, giving rise to a union career starting at the top of the organisation. While this pathway is facilitated by equality measures, in particular between men and women, gender inequalities remain, particularly where longevity in post is concerned. Women certainly gain entry to the sphere more rapidly, but their longevity in post remains uncertain when compared with men. The second pathway is characterised more by starting at the bottom of the organisation. Older and working-class activists are over-represented in this pathway. The ability to relocate is a determining factor, but a discriminatory one in terms of gender.

Maxime Lescurieux est docteur en sociologie, ENS - Centre Maurice Halbwachs : mlescurieux@gmail.com.

1. L'auteur remercie le comité de lecture de *La Revue de l'IRES* pour leurs conseils sur les différentes versions de ce texte.

Régulièrement discutée dans le champ politique à travers les trajectoires biographiques (Achin, 2005), la possession d'une position rémunérée (Michon, 2009) ou encore des savoir-faire (Lévêque, 1996), la question du processus d'accès aux structures décisionnelles reste à ce jour un angle mort des recherches menées sur le syndicalisme. Le recrutement des permanents, définis comme l'ensemble des adhérents rémunérés pour leurs activités syndicales en entreprise ou en structure, auxquels ils consacrent la totalité de leur temps professionnel (Ubbiali, 1997), apparaît aujourd'hui, faute de données, désincarné. À l'exception de récentes recherches (Thomas, 2017 ; Boulland, Simonpoli, 2021), rares sont les enquêtes à avoir abordé les formes et les attentes concrètes de la professionnalisation syndicale si ce n'est pour critiquer l'institutionnalisation de cet espace (Andolfatto, Labbé, 2000). Au mieux, la question des permanents est mobilisée pour comprendre les stratégies de syndicalisation afin d'analyser les transformations du syndicalisme et ses conceptions légitimes (Guillaume, Pochic, 2009 ; Mischi, 2011 ; Nicourd, 2014). Les permanents syndicaux sont alors considérés comme une communauté relativement unifiée dont les membres partagent une identité, des valeurs, une définition des rôles et des intérêts communs. Dans ce cadre, une seule et unique voie prime dans l'accès à l'espace des cadres syndicaux : celle d'un *cursus honorum* dans lequel la figure du permanent, souvent présentée comme masculine et ouvrière, est recrutée par le syndicat après de longues années de « bons et loyaux services » (Fillieule *et al.*, 2019).

Pourtant, sous l'impulsion de l'« espace de la cause des femmes » (Bereni, 2015), la loi exige que les femmes soient incluses dans les activités de représentation depuis les années 2000 (Laufer, Paoletti, 2015). Avant même ces obligations légales, certaines organisations syndicales s'étaient dotées de politiques de mixité ou de parité. En 1979, au cours de son 38e congrès, la CFDT engage ainsi les structures syndicales à « favoriser, par des mesures d'ordre pratique, la participation des travailleuses aux instances statutaires et à partager les responsabilités entre femmes et hommes » et invite les unions professionnelles à « favoriser, par les moyens les plus adaptés, l'accès des militantes dans toutes les structures politiques ainsi que les diverses institutions » (Le Brouster, 2014). L'idée de mettre en place des quotas est réappropriée par des militantes et militants de la confédération cédétiste, qui instaure dès 1982 une mixité proportionnelle à son pourcentage d'adhérents pour ses exécutifs nationaux. Quant à la CGT, la confédération choisit d'imposer directement la parité (à 50 %) en 1999 à ses instances nationales. D'autres syndicats, tels que Solidaires et la FSU, prêtent attention à la parité, mais n'imposent pas de quotas dans leurs statuts.

Au-delà de la féminisation des instances syndicales, la problématique du vieillissement de cette population est de plus en plus prégnante. Les campagnes de syndicalisation en faveur des plus jeunes se sont multipliées ces dernières années dans le but de conduire à une éventuelle adhésion et de développer des outils pour fidéliser ces nou-

veaux adhérents, voire les transformer en militants et futurs « *leaders* ». Ainsi, plusieurs organisations syndicales ont multiplié ces dernières années les publications syndicales pour faire connaître leurs droits aux jeunes salariés. En termes de registres d'action, des campagnes spécifiques sont fréquentes. L'organisation d'événements tournés vers cette catégorie de salariés est davantage plébiscitée, même si celle-ci n'est pas toujours perçue comme légitime dans les rangs militants (Béroud *et al.*, 2019).

Dès lors, un *cursus honorum* syndical, ouvrier, masculin et vieillissant, est-il toujours en vigueur dans l'accès aux structures décisionnelles de la CFDT ? Depuis la fin des années 1970, la mise en œuvre des politiques volontaristes de féminisation et de rajeunissement ont-elles rebattu les cartes des filières d'accès aux positions centrales de la CFDT ? Si oui, comment ? Ce processus participe-t-il au déclassement d'un modèle militant en faveur d'un autre ? Des inégalités subsistent-elles encore dans l'accès à la position de permanent syndical ?

Pour interroger la recomposition des voies d'accès à l'espace des cadres syndicaux, la notion de filière d'accès est mobilisée. En France, c'est autour de cette notion que la question de l'accès au champ politique et du processus de professionnalisation a été développée. Mis en œuvre par Dogan, le concept est employé pour comprendre la structuration du champ politique (Dogan, 1967). Il objective ainsi les ressources pour vivre *de* et *par* la politique (Weber, 1919/2003). Dans la lignée de ces recherches, Daniel Gaxie propose une tripartition qui distingue une filière partisane ou militante (plus répandue à gauche et dans laquelle les élus auraient passé un temps long au service du parti), une filière notabiliaire (où les élus auraient construit une réputation locale avant d'arriver à l'échelon national) et l'entrée directe au centre de jeunes hauts fonctionnaires (l'accès rapide aux positions nationales, après avoir travaillé pour des élus de premier plan) (Gaxie, 1980). À travers l'usage de la notion de filière d'accès dans le champ syndical, nous évoquons l'importance de la longévité et du temps d'attente dans le processus de professionnalisation syndicale afin d'éclairer les logiques de recrutement de cet espace militant. De la sorte, nous nous demandons si l'attente, subie ou non pour vivre *de* et *par* cette activité, est une expérience socialement stratifiée qui varie selon le genre et la classe. Cette hypothèse est étudiée à partir d'un terrain d'enquête spécifique dans le cadre d'une thèse menée sur les carrières syndicales à la CFDT (encadré 1).

Dans un premier temps, nous nous intéressons aux caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des permanents de la CFDT. À partir de statistiques descriptives et d'une analyse des correspondances multiples, nous décrivons l'espace social des permanents de la CFDT. Dans un second temps, plusieurs types de filières d'accès sont présentées. La mise en œuvre d'une typologie de trajectoires agrémentée de récits biographiques éclaire sous un nouveau jour les freins et les leviers d'accès à l'espace des permanents dans le temps.

Encadré 1 - **Une enquête sur les carrières syndicales**

Notre propos s'appuie sur une enquête originale menée entre 2016 et 2020 à la CFDT dans le cadre d'une thèse de sociologie sur les carrières syndicales (Lescurieux, 2021). L'article repose en premier lieu sur un corpus de 40 entretiens biographiques de militants de la CFDT menés dans chacune des strates de l'organisation : par un axe professionnel et sectoriel d'une part, interprofessionnel et territorial d'autre part. D'une durée de 2 à 3 heures, les entretiens ont été anonymisés afin de protéger la vie privée des personnes enquêtées, mais aussi de les protéger de toute forme de discrimination liée à une appartenance syndicale. Enfin, chaque entretien a été retranscrit manuellement tout en apportant systématiquement des précisions attenantes aux conditions de production de l'entretien (compte-rendu de l'entretien à partir d'une grille annexe à la grille d'entretien).

L'article se fonde également sur la création d'une enquête statistique nationale inédite : l'Enquête sur les parcours syndicaux (Epasy). Le premier objectif de l'enquête est d'étudier les carrières syndicales dans le temps, et ce en interaction avec différentes configurations d'ordre professionnel et familial. Sur cette base, le second objectif consiste à éclairer la façon dont ces interactions désavantagent certaines populations militantes dans l'accès à des responsabilités syndicales. Ainsi, l'enquête permet de retracer une triple biographie – syndicale, familiale et professionnelle – pour reconstruire la trajectoire des militants, de leur naissance à la date d'enquête.

L'enquête Epasy a dû faire l'objet d'une inscription au registre du correspondant informatique et libertés de la CFDT. Cette inscription veille au respect d'un certain nombre de règles, en l'occurrence au maintien de l'anonymat des personnes enquêtées. Cet enjeu juridique, qui vise à protéger les données personnelles dans l'espace public, encadre la production et la structure de l'enquête statistique. Cette règle a conduit à supprimer un certain nombre de questions de l'enquête Epasy, celles pour lesquelles l'anonymat des personnes enquêtées aurait pu être compromis. Pour garantir un relatif anonymat des personnes enquêtées, les structures départementales, régionales, fédérales et confédérales ont dû être regroupées, bien que l'homogénéité des pratiques syndicales au sein de ces espaces militants ne soit pas systématique.

À l'issue d'un tirage aléatoire simple du fichier des adhérents du syndicat, la base Gestion des adhérents et des structures en ligne (Gasel), un questionnaire en ligne a été adressé à un échantillon représentatif de 30 000 militants actifs occupés de la CFDT en France métropolitaine. Les personnes interrogées sont toutes adhérentes à la CFDT sans que nous sachions au préalable leur niveau d'engagement dans l'organisation syndicale. Au total, 1 115 questionnaires ont été validés et exploités.

Ce faible taux de réponse s'explique en raison du refus de la confédération de relancer les personnes interrogées (Lescurieux, 2024). Les pondérations, obtenues à l'aide d'un calage sur marges, permettent néanmoins de respecter l'importance relative de chaque variable, en particulier le sexe, la fédération et l'union interprofessionnelle d'appartenance de l'échantillon initial.

I. Les permanents de la CFDT : un espace syndical structuré

Les permanents de la CFDT forment-ils une catégorie militante socialement homogène ? Pour répondre à cette question, l'enquête Epasy permet d'apporter un éclairage statistique sur la composition sociale de ce groupe. Ce dernier apparaît plus diplômé que l'ensemble des salariés syndiqués en France (Pignoni, 2017) et des militants de la CFDT (tableau 1). En effet, au regard de l'ensemble des militants de la CFDT, les permanents sont jeunes, appartiennent majoritairement aux catégories socioprofessionnelles supérieures, en particulier les professions intermédiaires et cadres. Mais cette catégorie de militants se scinde en deux populations syndicales qu'il convient de définir et de décrire : les permanents de structures et les permanents d'entreprises.

I.1. Coup de projecteur sur une catégorie militante

Parmi l'ensemble des permanents de la CFDT, 20 % exercent principalement en structures syndicales, tandis que 80 % sont militants d'entreprises (tableau 1). Si le travail syndical recouvre une pluralité de tâches qui conjugue action revendicative, régulation et négociation collective, travail de « terrain » et activités de représentation au sein de différentes instances, il tend néanmoins à varier selon les espaces syndicaux (Gassier, Giraud, 2020).

La loi relative au droit syndical définit les permanents en entreprises (publiques ou privées) comme tout « salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à ses activités représentatives au cours de l'année de référence sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil[2]. » Dans ce cadre juridique, l'accès à cette position syndicale est défini par le cumul d'un certain nombre de mandats (par exemple, délégué syndical et/ou élu au comité économique et social), lui-même défini par un certain nombre d'heures de délégation circonscrit à l'échelle d'une entreprise. Le rayon d'action des permanents d'entreprises est ainsi limité aux problématiques de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et par laquelle ils continuent d'être rémunérés.

2. Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical.

Au contraire, la définition juridique des permanents en structures relève d'une convention tripartite de détachement qui les autorise, sans obligatoirement qu'ils aient un nombre suffisant d'heures de délégation, à exercer des activités syndicales en dehors de l'entreprise d'appartenance (encadré 2). Les permanents de structures sont généralement affectés à des problématiques plus larges, soit à dominante interprofessionnelle qui varient selon l'échelle géographique (union locale, départementale, régionale interprofessionnelle, confédération), soit circonscrites à un secteur professionnel, tel qu'une fédération (Simonpoli, 2022).

Si les hommes sont majoritaires dans les deux types de permanents, la présence des femmes est en revanche plus importante en structures. La plus forte féminisation de cet espace syndical s'explique par une attention portée à cette question dès le début des années

Encadré 2 - **Une histoire du détachement syndical à deux vitesses pour les permanents de structures**

Dans la fonction publique, les premiers détachements de personnels au profit d'une structure syndicale ont lieu dès le début du XX^{e} siècle. Cette pratique non instituée existe jusqu'en 1946, date à laquelle le droit syndical est reconnu dans la fonction publique. Néanmoins, il faut attendre 1983 et la loi dite Le Pors pour que la possibilité d'un détachement en structure syndicale soit mise en place (Siweck-Pouydesseau, 1989). Plus largement, le détachement confère pour la première fois aux permanents un statut de droit. En conséquence, l'administration est tenue d'accepter une demande de détachement, elle ne peut s'y opposer même pour une nécessité de service. Dans ce cadre juridique, la personne reste soumise aux droits et devoirs de la fonction publique et bénéficie de la rémunération de celle-ci.

Du côté du secteur privé, la reconnaissance légale d'un détachement au profit d'une structure syndicale n'a lieu officiellement qu'à partir de 2008, soit 25 ans après le secteur public. La mise à disposition du salarié au profit d'une structure syndicale doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et le syndicat. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale. Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps plein ou partiel pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 jour par mois. Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié détaché sont maintenues. L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine. En cas de retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

1980 à la CFDT. En 1982, la mise en place de quotas devient effective au bureau national, dans les délégations, aux congrès et au conseil national. En 1985, ces mesures deviennent statutaires et le congrès confédéral les élargit à la commission exécutive. À partir de 2010, au congrès de Tours, la nécessité d'une action volontariste en matière de mixité est réaffirmée dans la politique de renouvellement des responsables de la CFDT. À cette occasion, la confédération rappelle sa volonté de veiller à la mixité et de mener une réflexion à tous les niveaux de l'organisation. En 2012, la confédération met en œuvre un plan d'action mixité adopté par le bureau national qui vise à assurer une meilleure représentation des femmes dans toute la CFDT, en amont de l'introduction de la loi Rebsamen qui permet d'augmenter le nombre de femmes candidates aussi bien qu'élues lors des élections professionnelles entre les cycles électoraux 2013-2016 et 2017-2020 (Michel, 2024).

Les permanents en structures sont par ailleurs relativement plus jeunes. Parmi ce groupe, 45 % sont nés après les années 1970 alors qu'ils ne sont plus que 42 % parmi les permanents en entreprises. Les statistiques indiquent également une sous-représentation des classes populaires. Les hommes ouvriers et employés représentent 27 % des permanents en entreprises, les femmes 46 %. En structures, les hommes de classes populaires représentent 28 % des permanents, alors que les femmes de ce milieu ne sont plus que 29 %. La présence des femmes moins privilégiées connaît un écart de 15 points quand la répartition des hommes reste identique. Par corrélation, le niveau d'instruction connaît la même répartition : plus de diplômés en structures et moins en entreprises. Cet effet s'accroît selon le genre, les femmes étant relativement plus diplômées que les hommes, en particulier en structures. La fin de l'ouvriérisme syndical selon lequel « il existe une double clôture de l'appareil cantonnant employés et ouvriers hors des instances dirigeantes » (Defaud, 2009) est donc en partie vérifiée ici, mais particulièrement en structures et notamment chez les femmes. Les hommes semblent relativement moins concernés par ce phénomène à la CFDT (Lescurieux, 2019).

Sur la scène professionnelle, les permanents en structures perçoivent un salaire plus élevé que les permanents en entreprises. Ces derniers sont également davantage issus du secteur privé. Par ailleurs, 18 % des permanents en entreprises résident en Île-de-France (19 % pour les femmes et 18 % pour les hommes) ; en revanche les hommes permanents en structures ne sont plus que 5 % à résider en Île-de-France, contre 22 % pour les femmes. Sur la scène familiale, 23 % des permanents en entreprises sont célibataires, contre 30 % des permanents en structures. Cette situation concerne davantage les femmes. Pour finir, on note une part relativement importante de militants sans enfants, plus fréquemment chez les hommes que les femmes.

En somme, les résultats éclairent des différences significatives entre les permanents de structures et les permanents d'entreprises. Quand les seconds sont surreprésentés par les classes populaires, les premiers le sont par les cadres et professions intermédiaires, notamment les femmes.

Tableau 1 - **Statistiques descriptives des permanents de la CFDT en 2018**

En %

		Permanents d'entreprises		Permanents de structures		Ensemble des permanents		Ensemble des militants de la CFDT	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Genre		53	47	52	48	53	47	51	49
Professions et catégories socio-professionnelles	*Ouvriers*	14	6	4	14	12	8	15	6
	Employés	13	40	24	15	15	35	21	36
	Prof. inter.	42	22	41	49	41	27	29	26
	Cadres	32	32	31	22	32	30	35	31
Génération	*Avant 1960*	23	14	24	7	23	13	21	14
	1960-1970	36	43	28	52	34	45	40	42
	1970-1980	29	27	38	30	33	30	28	31
	Après 1980	13	16	10	11	10	13	10	14
Diplôme	*< Bac*	33	26	2	10	27	23	24	21
	Bac	18	13	22	26	19	16	16	18
	Bac +2	18	24	24	33	19	26	21	22
	Bac +3	17	22	39	9	21	19	21	24
	>= Bac +5	14	14	13	22	14	16	18	15
Père syndiqué	*Oui*	24	21	45	41	27	25	23	27
Mère syndiquée	*Oui*	3	20	24	24	7	21	10	15

		Permanents d'entreprises		Permanents de structures		Ensemble des permanents		Ensemble des militants de la CFDT	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Couple	*Oui*	76	78	72	68	75	76	78	67
Enfants	*0*	39	28	43	25	40	28	43	38
	1	25	35	26	13	31	31	26	26
	2	23	25	11	50	30	30	20	26
	Plus de 2	12	11	21	12	11	11	12	11
Secteur	*Privé*	79	61	61	60	72	61	75	62
	Public	21	39	39	40	28	39	25	38
Salaire net	*Moins de 1500 €*	13	23	7	0	12	19	14	27
	1500-1750 €	12	10	11	26	12	13	14	14
	1750-2000 €	12	26	26	21	15	25	16	19
	2000-2500 €	28	26	17	33	26	27	25	23
	2500-3000 €	20	9	10	5	18	8	17	8
	Plus de 3000 €	14	5	28	16	17	7	15	9
Région	*IDF*	18	19	5	22	15	20	18	17
	Autre	82	81	95	78	85	80	82	23

Champ : ensemble des militants de la CFDT en France métropolitaine.
Lecture : en 2018 à la CFDT, les hommes représentent 53 % des permanents d'entreprises.
Source : enquête Epasy.

I.2. Un espace syndical socialement structuré

Toujours à partir des données de l'enquête Epasy, une analyse des correspondances multiples (encadré 3) permet d'éclairer l'espace social des permanents et les logiques de structuration de celui-ci à partir de 11 variables actives, soit 33 modalités[3] (graphique 1).

Encadré 3 - **L'analyse des correspondances multiples**

L'analyse des correspondances multiples (ACM) est mobilisée pour comprendre les logiques de structuration de l'espace social des permanents de la CFDT. L'ACM s'applique à des caractéristiques qualitatives d'une population donnée, ici des militants de la CFDT. La méthode extrait de ces données les informations considérées comme les plus importantes, les plus structurantes. La synthèse qu'elle réalise se matérialise par un graphique où les caractéristiques renseignées sont distribuées dans des axes : des « plans factoriels ». Les deux premiers axes fournissent une partie généralement importante de l'information : ici, ces axes permettent de résumer 63 % de l'information, l'axe horizontal étant, par convention, le plus significatif. La proximité des points renseigne *a priori* sur leurs associations ; la dissemblance produit au contraire de la distance.

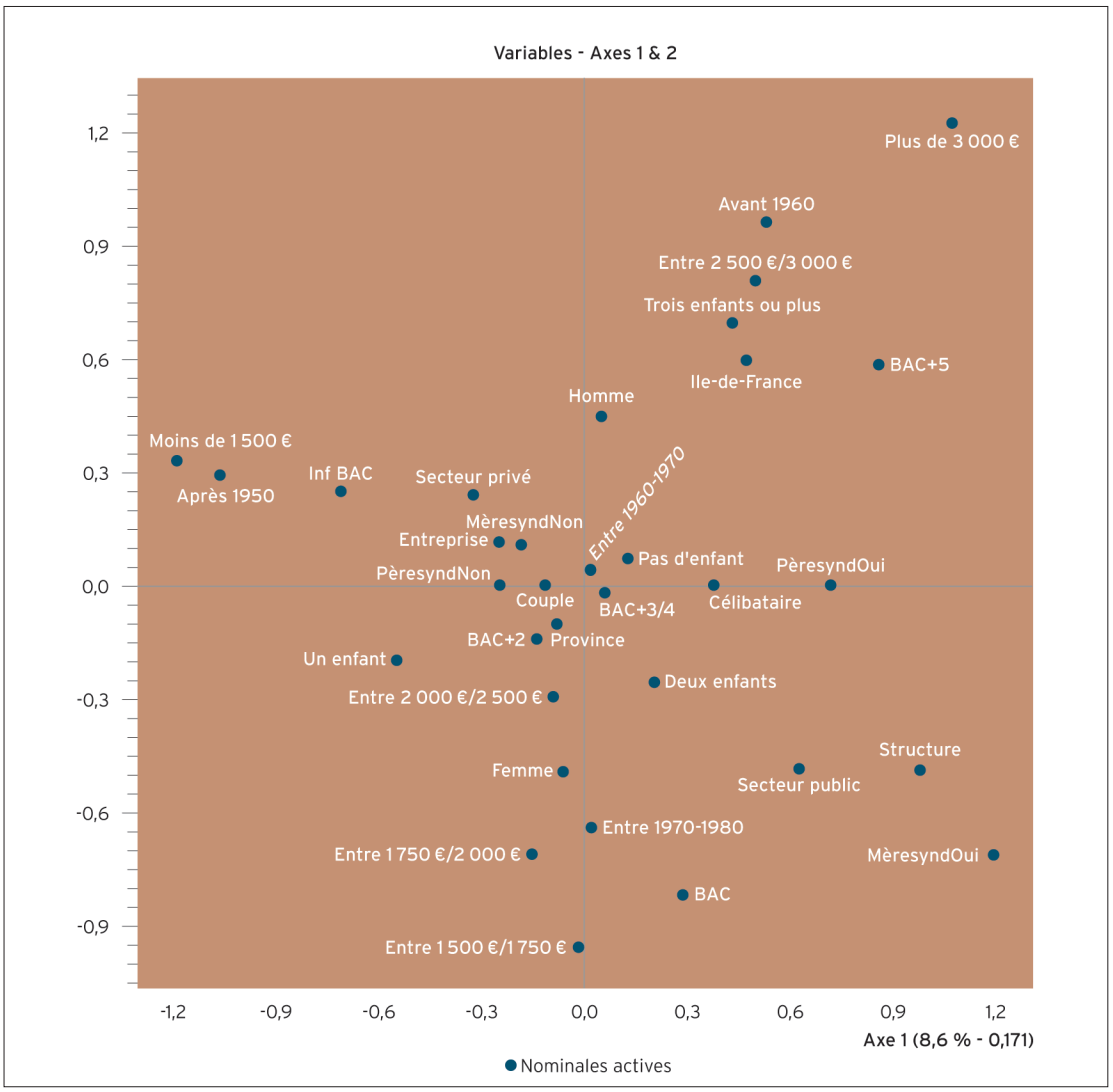
Le premier axe domine l'espace des permanents de la CFDT[4]. Cet axe s'interprète comme le volume des ressources principalement économiques, culturelles et militantes. Le niveau de revenu contribue pour 20 % à la construction de l'axe. On note une opposition entre hauts revenus de la distribution (plus de 2 500 euros de salaire net) à droite de l'axe et revenus moins élevés, situés plus à gauche. Le niveau d'instruction contribue quant à lui à 15 % de la construction de l'axe. Là encore, les niveaux de qualification inférieurs à Bac +2 se situent à gauche de l'axe, tandis que les niveaux supérieurs à ce seuil se positionnent à droite. On note également la contribution du capital militant à la construction de l'axe. Le cumul de la variable père et mère syndiqués participe à 20 % de la construction de l'axe : à droite de l'axe s'établissent des militants dont les deux

3. Les variables actives retenues sont les suivantes : sexe (2 modalités), mère syndiquée (2 modalités), père syndiqué (2 modalités), niveau de qualification (5 modalités), région (2 modalités), type permanent (2 modalités), couple (2 modalités), génération (4 modalités), revenu net (6 modalités), secteur (2 modalités), nombre d'enfants (4 modalités).

4. La faible part de la variance expliquée sur les premiers axes est une caractéristique de l'ACM qui donne généralement des mesures pessimistes de l'information extraite (voir graphique 1, axe des abscisses (8,6 %) et des ordonnées (7,6 %)). Le taux d'inertie modifié permet néanmoins de mieux apprécier l'importance relative des axes (Benzécri, 1992). Dans notre situation, le taux d'inertie modifié s'élève à 63 %.

parents étaient syndiqués, tandis qu'un plus faible capital militant situe les personnes à gauche de l'axe. Enfin, le type d'instance dans laquelle les permanents exercent leurs engagements contribue à hauteur de 10 % de l'axe. Une opposition nette émerge entre permanents des entreprises, à gauche, et permanents des structures, à droite de l'axe.

Graphique 1 - **Espace social des permanents de la CFDT en 2018**



Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.

Lecture : les permanents de la CFDT se distribuent sur l'axe des abscisses selon le volume de leurs ressources principalement économiques, culturelles et militantes. Le deuxième axe de l'ACM, celui des ordonnées, mesure la proximité des permanents avec les politiques volontaristes mises en œuvre par la CFDT. La proximité des points renseigne *a priori* sur leurs associations ; la dissemblance produit au contraire de la distance.

Source : Enquête Epasy.

Le deuxième axe permet d'affiner les logiques de structuration de l'espace étudié. L'axe 2 illustre le résultat en matière de politique et de leviers volontaristes, c'est-à-dire des actions menées en faveur des femmes et des jeunes générations. Parmi les variables actives qui contribuent fortement à l'axe 2, on retrouve en particulier la génération d'appartenance (20 %) puis le genre (14 %). Les plus jeunes générations se situent en bas de l'axe 2, quand celles plus âgées, nées avant les années 1970, se situent en haut de l'axe. Enfin, l'axe 2 se structure autour du genre. En haut de l'axe se situent principalement les hommes, quand les femmes se situent davantage en bas. Le deuxième axe oppose donc des permanents qui se distinguent principalement selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Les résultats de l'ACM confirment bien l'idée selon laquelle il existe un espace des permanents structuré par un niveau de ressources et de proximité au regard des politiques volontaristes de la CFDT.

Un premier groupe se dégage en bas à droite de l'espace. On distingue principalement des militantes relativement jeunes nées après 1970, qui tendent à cumuler différentes ressources aussi bien culturelles qu'économiques et militantes. Ce premier segment est issu du secteur public, d'Île-de-France et concerne plus souvent des personnes en situation de célibat. Ces femmes sont plus souvent permanentes en structures syndicales, plus proches institutionnellement d'enjeux de féminisation et de renouvellement générationnel. À l'opposé, en bas à gauche de l'espace, on retrouve également des femmes, mais relativement moins dotées au regard du niveau de qualification, du niveau de salaire ou encore du capital militant. Davantage issues du secteur privé, de province, ces femmes sont également plus souvent en couple. Au sein de ce segment, ces militantes sont plus souvent liées aux permanentes d'entreprises. Un troisième segment se détache en haut à droite du cadran. Il regroupe majoritairement une population masculine, relativement âgée, issue des classes moyennes et supérieures, résidant en région parisienne, liée au secteur public et exerçant plus généralement en structures. Enfin, le dernier segment en haut à gauche, majoritairement masculin et issu des classes populaires, regroupe des personnes plus fréquemment permanentes d'entreprises du secteur privé en province.

En résumé, les permanents de la CFDT forment une catégorie militante hétérogène, bien que distincte de l'ensemble des militants de la CFDT. Une répartition s'opère entre les permanents d'entreprises et de structures qui éclaire des différences sociales d'une part, ainsi qu'une véritable division du travail syndical d'autre part. Ces deux dimensions structurent *in fine* l'espace des permanents. Cela confirme bien l'idée selon laquelle les logiques organisationnelles de syndicalisation façonnent les structures militantes, leurs compositions et leurs pratiques (Giraud *et al.*, 2018). Toutefois, cette analyse ne permet pas d'expliquer le processus d'accès à cet espace syndical dans le temps. C'est ce que nous faisons dans la suite de l'article, en distinguant quatre filières d'accès, dont deux par le haut (II) et deux par le bas de l'organisation (III).

II. Une filière coupe-file « par le haut » de l'organisation

La mise en œuvre d'une analyse de séquences multidimensionnelles (encadré 4) ainsi que plusieurs récits biographiques[5] révèlent l'existence de deux premières filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT. Celles-ci se caractérisent par un accès « par le haut » de l'organisation, bien qu'elles se distinguent entres elles par des logiques genrées[6].

Encadré 4 - **L'analyse de séquences multidimensionnelles**

L'analyse de séquences multidimensionnelles est mobilisée afin d'éclairer l'existence de trajectoires idéales typiques dans l'accès à l'espace des permanents de la CFDT. Dans un premier temps, on retrace pour chaque personne enquêtée (depuis sa date de naissance à la date de collecte de l'enquête) une trajectoire biographique qui renseigne divers évènements (syndicaux, professionnels, parentaux et matrimoniaux). Chaque évènement dispose d'une date de début et de fin qui permet de déterminer chacune des durées. Nos données répondent toutes à l'unité temporelle annuelle. On utilise ensuite un appariement optimal, qui consiste à compter le nombre minimal de modifications (substitution, insertion/suppression) qu'il faut faire subir à une trajectoire biographique pour obtenir celle d'une autre personne enquêtée. En résulte une « matrice de dissimilarité » qui sert de point d'appui à une classification ascendante hiérarchique. Cette dernière méthode vise à scinder une population en sous-groupes selon différentes caractéristiques structurantes, à savoir des durées et des enchaînements d'évènements biographiques. On cherche ainsi à regrouper des militants qui se « ressemblent » au sein d'une même classe, de sorte que chacune d'entre elles soit la plus homogène possible et, à l'inverse, que les classes soient les plus hétérogènes possibles lorsqu'on les compare entre elles.

II.1. Élodie : une filière coupe-file au féminin

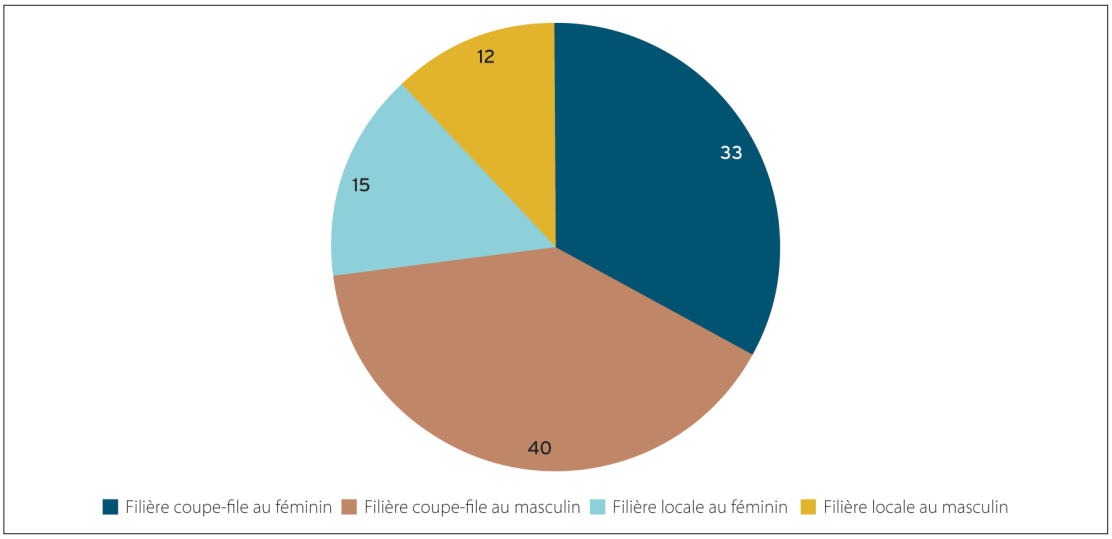
Le premier type de filière d'accès à l'espace des permanents représente 33 % des trajectoires (graphique 2). Au sein de ce type de trajectoire, les femmes cadres et professions intermédiaires d'Île-de-France du secteur public nées après les années 1970

5. La sélection des personnes enquêtées repose sur le résultat de l'analyse de séquences multidimensionnelles et l'enchaînement des évènements biographiques. Le genre, la classe, la génération, le secteur, la région, le nombre d'enfants, la situation matrimoniale ont été pris en compte dans la sélection des entretiens du corpus. L'anonymisation des personnes enquêtées a été appliquée à l'aide de l'outil de Baptiste Coulmont, un programme dans lequel des prénoms sont proposés tout en respectant le genre, l'origine sociale, la génération, l'appartenance nationale et/ou religieuse du prénom de référence. Pour en savoir plus : http://coulmont.com/blog/2012/10/12/anonymiser-les-enquetes/.

6. Afin d'aider à la compréhension des différentes filières, voir *infra* le tableau 2 récapitulatif.

Graphique 2 - **Répartition des filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT en 2018**

En %



Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.
Lecture : en 2018, 33 % des permanents de la CFDT empruntent la filière coupe-file au féminin.
Source : enquête Epasy.

sont majoritaires. En moyenne, ces militantes poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de 23 ans pour ensuite s'établir durablement sur le marché du travail. Cette stabilité professionnelle s'effectue plus généralement dans le secteur public en région parisienne et se conjugue avec une mise en couple autour de l'âge de 27 ans. Ce type de cumul d'états (professionnel et matrimonial) s'étire en moyenne une dizaine d'années pour donner lieu, autour de 35 ans, à une première adhésion syndicale, âge moyen autour duquel un premier enfant naît. Si l'adhésion de ces militantes est relativement tardive, en revanche les séquences suivantes de la carrière syndicale s'accélèrent. Cette filière se caractérise par une période d'adhésion courte, sans responsabilités syndicales à temps plein. En moyenne, ces militantes occupent leurs premiers mandats cinq ans après leur adhésion syndicale, dès l'âge de 40 ans. Néanmoins, le cumul de mandats en entreprises/administrations, pourtant conçu comme une étape charnière dans la carrière syndicale, est court-circuitée. Elles accèdent relativement tôt aux structures syndicales à l'image d'Élodie.

Née en 1981 dans l'ouest de la France d'un père magasinier et d'une mère technicienne de laboratoire, Élodie obtient un baccalauréat ES à l'âge de 18 ans. Après deux années de « prépa B/L », elle obtient un Deug d'anglais puis choisit de s'orienter vers un IUP de communication. Dans le cadre de son cursus, Élodie effectue un stage de fin d'études qui lui permet de décrocher un CDI à 24 ans en Île-de-France au sein d'une association. Mais ce premier emploi ne se passe pas comme elle le souhaite. Elle rejoint

finalement la CFDT : « Avec un ami, nous avions mené un mémoire sur les chartes d'entreprises (…). Dans ce cadre, on a été amené à travailler avec la CFDT. (…) Mon ami est devenu chercheur et la CFDT lui proposait un poste d'assistant politique dans une fédération. Au final, il ne pouvait plus le faire et il m'a recommandé. La CFDT cherchait un profil universitaire plutôt que militant. C'est comme ça que je suis rentrée à la CFDT. » Cet emploi à la CFDT, au statut cadre, lui permet de s'immerger pour la première fois dans un univers syndical au plus près des structures politiques dès l'âge de 25 ans. « J'étais la seule à être jeune, du milieu universitaire, pas du terrain (…). Je pense aussi qu'ils ont vu en moi une personne qui pourrait monter en responsabilité. » À 27 ans, elle rencontre son compagnon, ingénieur de formation, au club de sport qu'elle côtoie. Ils décident d'habiter ensemble quelques mois après leur rencontre. Jusqu'à l'âge de 29 ans, Élodie s'occupe de gérer l'agenda du secrétaire général d'une fédération, de la gestion des rendez-vous, de l'écriture de notes politiques, jusqu'à animer des réseaux de formation à destination des équipes syndicales. Après cette expérience syndicale, Élodie s'oriente de nouveau vers le monde de l'entreprise, grâce au réseau de la CFDT. « Je voulais sortir de ma tour d'ivoire. Il me manquait le côté terrain et le fait de militer en entreprise. » Élodie est embauchée comme responsable des relations sociales au sein d'une grande entreprise de télécommunications à 29 ans. « Ce poste, c'était beaucoup de relations avec les instances syndicales dans l'entreprise pour structurer le dialogue social. La CFDT était majoritaire donc plutôt facile pour moi. » « Très déçue » par ce poste, Élodie est amenée à le quitter deux ans plus tard et s'oriente de nouveau vers la CFDT qui lui propose de devenir secrétaire confédérale[7] à 31 ans. Des retrouvailles avec un ancien militant amènent Élodie à revoir rapidement ses ambitions syndicales. « J'étais toujours en lien avec Antoine. Donc il m'a proposé de venir sur un poste politique cette fois-ci. Lui allait être élu secrétaire général (SG) et il cherchait une secrétaire générale adjointe (SGA). Du coup, en 2014, j'ai été élue SGA et trésorière de la structure. »

À 33 ans, sa prise de responsabilité politique se conjugue à une intensification de son activité syndicale qui crée des tensions avec son conjoint. Sans enfant au moment de l'entretien, Élodie dit avoir de plus en plus cette discussion avec son partenaire. Élevé dans un univers familial aux normes traditionnelles, son compagnon soutient l'idée « qu'une mère doit arrêter de travailler pour élever son enfant, pour le père ! ». Plus tard dans l'entretien, Élodie finit par se confier : « Bon en vrai, je mets des limites à mon engagement… On va dire que je ne m'autorise pas à prendre plus de responsabilités ! Enfin voilà, je quitte mon mandat ! Je quitte mes responsabilités syndicales alors que j'adore ça ! »

7. Les secrétaires confédéraux occupent le rôle d'assistants politiques auprès des secrétaires nationaux. Ils sont recrutés en fonction de compétences, d'une expertise et de qualifications reconnues. Leurs tâches consistent à préparer les dossiers politiques des secrétaires nationaux par le biais de notes et de synthèses.

II.2. Yohan : une filière coupe-file au masculin

Le second type de trajectoire représente 40 % des trajectoires, dans lesquelles les hommes sont surreprésentés. Généralement nés après les années 1970, ces militants sont souvent employés et professions intermédiaires du secteur public et résident en Île-de-France. Moins diplômés relativement à la classe 1, ces militants connaissent une scolarité plus courte, jusqu'à l'âge de 20 ans. Pendant deux ans, ils connaissent une plus forte instabilité et précarité professionnelle que la classe 1. Ils obtiennent un premier emploi stable à partir de 24 ans en moyenne, puis se mettent en couple autour de 26 ans. Les deux types de trajectoires tendent ensuite à diverger. Les militants de la classe 2 adhèrent en moyenne plus rapidement, autour de 30 ans. Ils connaissent ensuite une accélération de leurs engagements syndicaux. Deux ans après leurs adhésions, ces militants vont endosser leurs premières responsabilités syndicales, tout en ayant leurs premiers enfants, contrairement à la classe 1 qui connaît en moyenne une parentalité plus tardive. La séquence de cumul de mandats (sans être permanent) est très courte, voire inexistante. En moyenne, ils deviennent permanents à partir de l'âge de 35 ans à l'image de Yohan.

Né en 1974 en Île-de-France d'un père facteur et d'une mère guichetière, Yohan obtient son Bac en 1993. Après un échec en faculté de droit, il décroche un BTS en action commerciale dans un lycée parisien. « L'idée, c'était vraiment d'avoir un Bac +2 et puis c'est tout. Je ne me souviens même plus pourquoi je me suis orienté vers cette filière. » En sortant de son service national à l'âge de 24 ans, il décide de s'inscrire dans une agence d'intérim pour trouver rapidement un emploi. À l'issue de sa mission d'un mois, il est embauché en CDI, mais décide d'écourter cet emploi. Il décide finalement de préparer le concours d'entrée pour être embauché au sein d'une grande entreprise de services à 25 ans. « J'ai préparé le concours comme si c'était l'Ena. Du coup, je suis arrivé premier et j'ai pu choisir en premier mon affectation. » La même année, il rencontre sa femme, comptable au sein de la même entreprise. « Elle est de Bourgogne. Sa mère était femme de ménage. Son père travaillait l'amiante, du coup il est mort de ça (…). Elle est comptable. Elle a zéro ambition… Il est nul son boulot ! » Un an après leur rencontre, Yohan et sa compagne donnent naissance à leur premier enfant en 2000. En 2003, Yohan et sa femme ont un deuxième enfant. « En 2003, c'est l'année catastrophe. On décide de partir de région parisienne. Mon fils est sous couveuse avec des difficultés respiratoires donc on décide de partir. »

À 29 ans, Yohan, sa femme et leurs deux enfants s'installent à 400 kilomètres de l'Île-de-France. Le classement de Yohan au concours lui permet de retrouver une place facilement au sein de la même entreprise, tandis que sa femme est en congé parental. Après une année de tensions conjugales, la famille décide de revenir en région parisienne. « Le choix de revenir vient d'elle surtout [sa femme] ! C'est là que je contacte la CFDT pour connaître mes droits pour revenir. » De retour, Yohan adhère à la CFDT

à 30 ans et devient l'année suivante élu à la commission administrative paritaire (CAP), au comité technique paritaire (CTP) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). « Je m'emmerdais au travail, donc je me suis engagé à fond. Bon les premiers mandats, c'était un peu la gestion de misère, un peu chiant quoi ! » Du côté de sa vie privée, le travail domestique et parental ne constitue pas une limite à son engagement syndical. « J'ai toujours beaucoup bossé chez moi, depuis toujours et encore plus depuis mon engagement syndical. Je rentre chez moi, je bosse. Je me lève à 4 heures du matin, si je peux bosser je le fais aussi ! Elle (sa femme) a toujours accepté mon engagement (…). J'en fais dix fois moins qu'elle à la maison (…). Je m'occupe quand même des enfants. Je suis hyper investi dans leurs activités sportives. »

Le surinvestissement et la disponibilité biographique de Yohan dans la sphère syndicale lui permet alors d'être rapidement « repéré » au sein de l'équipe CFDT de son entreprise au niveau national. « En 2008, des permanents du syndicat se barrent. Une place se libérait, du coup ils m'ont proposé de venir, et j'ai dit oui tout de suite ! ». À 34 ans, Yohan est permanent de son entreprise. En 2010, lors d'une réunion d'une structure syndicale interprofessionnelle, Yohan est « repéré » par des responsables. « À cette réunion, j'ai commencé à poser des questions sur la place des jeunes dans l'organisation. C'est là qu'ils m'ont repéré et qu'ils me proposent de venir faire du syndicalisme à temps plein ! » À 36 ans, Yohan est élu secrétaire général adjoint, puis deux ans plus tard secrétaire général.

Les résultats de l'analyse de séquences multidimensionnelles confirment l'idée d'un effet coupe-file dont bénéficie la filière d'Élodie et de Yohan, comme cela s'observe dans le champ politique français (Dulong, 1997 ; Boelaert *et al.*, 2018). Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation locaux est relativement court. Ce résultat rentre particulièrement en écho avec ceux de Rigaud et Silvera qui constatent un plus fort renouvellement des mandats des femmes dirigeantes de la CGT relativement aux hommes (Rigaud, Silvera, 2016). Les étapes avec de fortes tensions d'articulation, tel le cumul des mandats, sont relativement rares et clairsemées. Ce raccourcissement de la file d'attente profite à ces militants, là ou beaucoup de leurs prédécesseurs mettaient des années à parvenir à cet espace. Néanmoins, l'effet coupe-file n'est pas obtenu de la même manière selon le genre. Si l'accès est bien facilité par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent empiriquement, dans l'articulation des temps de vie. Les filières de Yohan et d'Élodie se distinguent entres elles par les chances de survie dans l'espace des permanents. Les femmes accèdent certes plus rapidement, mais leur temps de survie reste plus incertain, à l'image d'Élodie qui décide de se retirer de l'espace des permanents pour privilégier la sphère familiale et les décisions de son conjoint. L'inégalité de disponibilité biographique finit par bénéficier aux hommes à moyen et long terme.

Le parrainage et la cooptation sont au cœur de la filière coupe-file à la CFDT. Cet accès « par le haut » de l'organisation s'effectue dans le prolongement d'études dans l'enseignement supérieur, de militantisme dans des organisations militantes de jeunesse (Jeunesse ouvrière chrétienne – JOC, Confédération étudiante, Fédération des associations générales étudiantes – FAGE), ou *via* la sphère professionnelle. Ces stratégies mises en œuvre dès la fin des années 1970, en phase avec une certaine logique d'expertise de la CFDT en adéquation avec certains milieux intellectuels de l'époque, rebat les cartes du *cursus honorum* syndical (Contrepois, 2003 ; Defaud, 2009). Cette volonté politique permet à des femmes plus diplômées et jeunes d'accéder rapidement à ces responsabilités syndicales (Guillaume, Pochic, 2012). En pratique, l'étiquetage de « militant à potentiel » (Guillaume, Pochic, 2007) repose sur plusieurs critères, comme le rapporte une permanente fédérale en charge du repérage des futurs permanents, qui dévoile certaines logiques organisationnelles à ce sujet :

« Le repérage des militantes se passe principalement au *feeling*. Je me rends à beaucoup de réunions syndicales. Ça se passe notamment sur la prise de parole, l'intérêt porté à la chose. On n'a pas de tuto réellement pour repérer les jeunes femmes. D'ailleurs, je suis contre les quotas (…). Ce qui compte pour moi, c'est la capacité de s'exprimer, prendre en charge des dossiers, mais surtout être dispo ! Les personnes qui se lèvent à 4 heures du mat pour venir ici, c'est des gens qui en veulent ! Pour moi, c'est clairement un bonus dans mon choix ! Pour la montée en responsabilité, il faudra s'arracher[8]. »

Au-delà de la capacité à se montrer techniquement armés aux sujets syndicaux, les futurs permanents doivent être perçus comme des « entrepreneurs de temps » pour se distinguer (Lefebvre, 2014). La disponibilité permet d'accumuler du capital militant et social au sein du champ syndical, au détour d'investissements de différents espaces de sociabilité militants pour se rendre visible (groupes de travail, événements, formations, etc.).

III. Une filière locale « par le bas » de l'organisation

Si la filière coupe-file apparaît aujourd'hui majoritaire à la CFDT, l'analyse de séquences multidimensionnelles permet néanmoins d'attester de la subsistance d'une professionnalisation syndicale « traditionnelle », autrement dit qui requiert un engagement syndical de longue durée. C'est l'objet de cette dernière partie qui tente de décrire une filière locale, qui se décline au féminin comme au masculin.

8. Anna, 48 ans, cadre, en couple, un enfant, adhérente depuis 2006 à la CFDT, entretien au sein d'une fédération en 2018.

III.1. Suzanne : une filière locale au féminin

La troisième classe représente 15 % des trajectoires étudiées. Parmi ce type de filière d'accès, les femmes sont surreprésentées. Parmi elles, les ouvrières, nées dans les années 1950 et 1960 qui résident hors d'Île-de-France et travaillent dans le secteur privé sont majoritaires. Au féminin, la filière locale se caractérise par une scolarité écourtée suivie par une entrée heurtée sur le marché du travail. Entre 18 et 25 ans, elles enchaînent CDD et périodes de non-emploi (chômage ou inactivité). À ce stade de la trajectoire, une majorité de femmes se stabilisent à la fois au niveau conjugal (mise en couple) et au niveau professionnel (accès à un emploi stable). Par rapport aux femmes issues de la filière coupe-file, ces militantes de classes populaires deviennent mères plus tôt. En moyenne, elles donnent naissance à leur premier enfant à 20 ans et ont une charge parentale relativement plus importante. L'adhésion syndicale des militantes de la filière locale advient après la naissance du premier enfant, lorsque la charge parentale se déleste. La prise de responsabilités sans être permanent est une pratique plus fréquente au sein de la filière locale et intervient plus de 10 ans après la naissance du premier enfant. Ce retard relatif s'explique également par une plus forte instabilité professionnelle couplée à des périodes d'inactivité salariale plus fréquentes observées entre 30 et 40 ans. Cette accumulation de retard relativement aux autres filières leur permet d'accéder à l'espace des permanents à l'âge de 45 ans en moyenne (2 ans après la filière d'Élodie et 10 ans après la filière de Yohan). Parmi celles qui deviennent permanentes d'entreprises, elles devront attendre encore 7 ans pour espérer atteindre les structures syndicales à partir de l'âge de 50 ans en moyenne, comme l'illustre la trajectoire de Suzanne.

Suzanne naît en 1956 dans un village du sud de la France. Son père pharmacien et sa mère « gentiment à la maison » donnent une éducation « stricte » à leur fille. À l'âge de 16 ans, Suzanne quitte l'école et rencontre François, ouvrier du bâtiment qu'elle fréquente pendant deux ans avant de se marier avec lui à l'âge de 18 ans. À 19 ans, Suzanne donne naissance à son premier enfant. Elle devient alors femme au foyer. Un deuxième enfant naît deux ans plus tard de cette union. Suzanne a alors 21 ans. Lors d'un chantier de rénovation d'une entreprise locale, son mari entend parler d'une opportunité d'emploi pour sa conjointe. « Ma première motivation, c'était de travailler. Du coup, je vais là-bas. Ils me mettent à la chaîne sur les presses pour un CDD d'un an. Je me dis, je verrai bien. » Suzanne est embauchée à 23 ans comme ouvrière à la découpe des peaux dans une entreprise textile. L'obtention de son CDI, un an plus tard, lui permet d'accéder au logement de l'entreprise proche de celle-ci. Dans la foulée, elle adhère à la CFDT à 24 ans. L'année suivante, les militantes de la section CFDT proposent à Suzanne de briguer le mandat de déléguée du personnel (DP) et élue au comité d'entreprise (CE). En 1983, à l'âge de 27 ans, Suzanne donne naissance à un troisième enfant. Pendant presque 10 ans, elle cumule deux mandats. « J'ai commencé à cumuler DP et CE à la

naissance de mon troisième enfant, même si je ne voulais pas à cause de la charge. Chose importante, je n'étais pas non plus dans une entreprise multinationale avec des réunions décentralisées. Toutes les réunions avaient lieu en face de chez moi. »

À l'âge de 36 ans, Suzanne devient déléguée syndicale (DS) en plus de DP et élue au CE. En 1993, le secteur du textile connaît les premières répercussions de la guerre du Golfe. L'entreprise subit une salve de plans sociaux sur lesquels Suzanne est pleinement investie pour défendre ses collègues. Cet investissement syndical, relativement coûteux pour Suzanne, lui permet de se faire connaître et reconnaître localement. Ce capital militant lui permet d'accéder aux structures interprofessionnelles de la CFDT en 2000 à l'âge de 45 ans. « La cellule de reclassement m'a permis mine de rien de me faire connaître dans le coin, car je travaillais avec tout le monde. En 2000, le secrétaire général de la structure interprofessionnelle me propose de devenir secrétaire générale adjointe. Par contre c'était à 45 km de chez moi. Donc ça voulait dire au minimum 100 bornes par jour. » La mobilité géographique s'accroît en 2004 lorsque Suzanne est élue à l'âge de 49 ans secrétaire générale à la demande de Nicole Notat. Pendant 8 ans, Suzanne sillonne les routes de la région. « J'étais tout le temps d'un bout à l'autre de la région avec énormément de voiture. Je faisais 45 000 km par an. » Suzanne exprime la difficulté de tenir son engagement sur la durée face à l'intensification du travail syndical. « Être à la tête d'une telle structure, ce n'était pas simple. Il y avait beaucoup d'usure. Je me posais beaucoup de questions. En 2012, j'étais un peu arrivée à la fin… Je ne pouvais pas revenir à l'usine ni mettre en péril l'équilibre financier de ma famille. J'étais vraiment fatiguée, je n'y arrivais plus ! »

III.2. Pascal : une filière locale au masculin

La dernière filière d'accès représente 12 % des trajectoires étudiées. Celle-ci est surreprésentée par des hommes de classes populaires rurales, nés avant les années 1970 et issus du secteur privé. Ces militants sont plus souvent célibataires avec moins de deux enfants à charge. Après une scolarité relativement courte, se terminant avant l'âge de 18 ans, ces militants connaissent une période d'instabilité professionnelle ponctuée de « petits » boulots précaires et instables. Ces personnes atteignent une stabilité professionnelle vers 22 ans, suivie le plus souvent d'une mise en couple, et de naissances à partir de 24 ans. L'adhésion syndicale arrive tardivement, environ 10 ans après la naissance des enfants, soit vers 34 ans en moyenne. Pour ces hommes des classes populaires, l'instabilité professionnelle, les conditions de travail et d'emploi plus pénibles et incertaines retardent l'engagement syndical. Plus touchés par la désindustrialisation en milieu rural, ils connaissent davantage des carrières professionnelles heurtées. Ils prennent ensuite leurs premiers mandats avant 40 ans. La période de cumul des mandats, relativement plus longue que dans les autres filières, s'étale en moyenne sur une période de 5 ans, une borne temporelle durant laquelle l'articulation des sphères

est plus ou moins sous tension. Seule une minorité d'entre eux atteint les structures syndicales comme Pascal.

Petit-fils d'immigré ouvrier polonais, Pascal naît en 1955 dans l'est de la France. Son grand-père sidérurgiste et sa grand-mère, femme au foyer, arrivent en France à la fin des années 1920 dans le cadre du recrutement en Pologne par la Société générale d'immigration. Le père de Pascal, embauché dès 14 ans au sein d'une grande entreprise du secteur, suit également la voie de la sidérurgie ; sa mère, femme au foyer, est en charge du travail domestique et parental. Pascal décide d'arrêter l'école à 16 ans pour être à son tour embauché dans l'entreprise de sidérurgie de son père. En 1974, il rencontre sa femme, issue d'un « milieu social plus élevé ». En 1979, Pascal décide de créer une section CFDT. Jusqu'à l'âge de 31 ans, il cumule divers mandats. La naissance de ses enfants en 1982 puis en 1984 crée des tensions au sein de son couple. « On a eu des moments difficiles avec ma montée en charge syndicale. Ma femme me le reprochait beaucoup ; mais j'ai toujours essayé d'être là pour mes gamins ! »

L'année 1991 marque un tournant dans la trajectoire biographique de Pascal. Le marché de la fonte de moulage décline et l'entreprise de Pascal annonce sa fermeture. Pour interpeller l'opinion publique et les médias, la ville se mobilise pour sauvegarder l'usine. « Au moment de la fermeture, au lieu de faire une journée ville morte, on a fait une journée ville vivante avec toutes les associations. » Sur sa route, Pascal rencontre Bernard Lavilliers et lui demande de venir chanter à l'usine. « Ça a fait beaucoup de bruit ce concert avec Bernard[9]. Si la boîte n'avait pas fermé, je serais sûrement resté délégué puis basta… ! » L'organisation le « repère » et lui propose de devenir permanent à l'âge de 46 ans. Pendant dix ans, Pascal s'occupe des grandes négociations de la filière, alors en pleine restructuration. Sur la scène familiale, les époux trouvent une forme d'équilibre. « Niveau école, c'était ma femme, car moi je n'en avais pas assez fait. En revanche, côté sportif et suivi des gamins à l'extérieur, c'était mon truc ! À la maison aussi côté budgétaire, c'était ma femme qui s'en occupait. »

Si cette division sexuée du travail domestique est proche de celle décrite dans les milieux populaires, et notamment ouvriers dans les années 1990 (Schwartz, 1990 ; Weber, 2009), des moments de tension directement liée à l'engagement syndical de Pascal demeurent, notamment en raison du machisme de permanents de la CFDT à l'égard de sa conjointe. « J'ai des souvenirs très cruels avec des permanents parisiens qui venaient manger à la maison. C'est simple, ils ne discutaient qu'avec moi. Alors que ma femme était aussi militante, ils ne lui adressaient pas la parole. Elle disait : "C'est des sales cons ! Ils me disent juste merci à la fin pour la bouffe…" ». En 2001, la confédération propose à Pascal de devenir secrétaire général d'une grande structure parisienne,

9. La chanson « Les mains d'or » de Bernard Lavilliers revient sur ces différentes fermetures d'usines dans le bassin sidérurgique du nord-est de la France au début des années 1990.

mais contre toute attente Pascal décline la proposition. « En 2001, je refuse pour des raisons familiales ! J'avais deux ados à l'époque et mon épouse me dit : "C'est très bien si tu montes, mais on divorce !" »

La filière locale syndicale se caractérise par une montée en charge progressive de l'engagement et d'un accès à l'espace « par le bas » de l'organisation. Contrairement à la filière coupe-file, la filière locale est davantage occupée par des militants de classes populaires. Du point de vue de l'enchaînement des séquences d'engagement, la filière locale se rapproche d'une certaine manière de celles décrites dans le champ politique français telle que la filière militante-ascendante empruntée par les militants des organisations partisanes, dont l'investissement est récompensé par l'investiture et l'élection à un mandat local puis national. Au sein du champ syndical, contrairement à la filière coupe-file, la filière locale s'inscrit sur des années, voir des décennies, jusqu'à aboutir, à un âge plus avancé, à une position dans l'espace des permanents (tableau 2). Ces trajectoires s'appuient sur une inscription de longue durée dans leur entreprise et syndicat, au cours desquelles ils sont reconnus localement par les travailleurs qu'ils défendent.

Tableau 2 - **Tableau récapitulatif des filières d'accès à l'espace des permanents de la CFDT en 2018**

Âge moyen de l'évènement	Filière coupe-file		Filière locale	
	Au féminin	Au masculin	Au féminin	Au masculin
Fin des études	23	20	18	18
Obtention d'un premier CDI	25	24	25	22
Mise en couple	27	26	18	22
Premier enfant	35	30	20	24
Adhésion syndicale	37	31	33	34
Mandat sans être permanent	40	32	38	40
Permanent en entreprise	43	35	45	45
Permanent en structure	45	37	50	53

Champ : ensemble des permanents de la CFDT en France métropolitaine.

NB : ces âges sont des moyennes avec les limites que cet indicateur de dispersion comprend. Elles permettent d'illustrer des trajectoires idéales typiques et non la réalité *stricto sensu*.

Lecture : les permanents syndicaux ayant suivi la filière locale au masculin, celle de Pascal, terminent leurs études en moyenne à l'âge de 18 ans.

Source : Enquête Epasy.

Le poids des structures syndicales locales permet d'affirmer et d'assurer une appartenance à une identité locale (Mischi, 2016). Les faillites des usines de Pascal ou de Suzanne et la crainte partagée de l'extinction de l'activité industrielle sont ainsi l'occasion de fédérer temporairement une appartenance territoriale favorable à leur trajectoire syndicale. L'inscription et l'investissement sur le long terme dans la vie syndicale locale leur permettent d'acquérir certaines formes de respectabilité et d'accéder à un cadre émancipatoire de la condition ouvrière même si ce rôle de permanent n'est pas initialement recherché par ce groupe qui cultive un engagement syndical altruiste. Cette respectabilité militante acquise au cours de leurs trajectoires professionnelles joue un rôle moteur dans l'accès à des responsabilités syndicales régionales et nationales. Cependant, la mobilité géographique constitue un enjeu déterminant dans l'ascension aux responsabilités syndicales plus ou moins accepté selon le genre au sein des classes populaires où le risque de rupture conjugale a un poids important sur les décisions d'engagement (Le Quentrec, Rieu, 2009 ; Guillaume, 2018). Dans les milieux populaires, notamment au sein des espaces ruraux, la sphère privée apparaît comme un lieu dans lequel les acquis sont défendus et la voie la plus sûre pour construire une trajectoire sociale (Coquard, 2019).

Conclusion

Depuis la fin des années 1970, la mise en œuvre de politiques volontaristes en faveur de l'engagement des femmes et des plus jeunes a contribué à façonner un nouveau paysage des professionnels du syndicalisme à la CFDT. À rebours d'une catégorie syndicale monolithique, les permanents de la CFDT constituent une population relativement mixte. Si les hommes sont surreprésentés, quel que soit le type de permanent, les femmes occupent une place importante. Cette plus forte féminisation des structures dans lesquelles les militantes sont mieux représentées est le fruit d'une attention portée à cette question.

Cette mixité des profils s'illustre également à travers la diversité des filières d'accès à l'espace des permanents. Alors qu'une forme de *cursus honorum* syndical persiste dans l'accès aux structures décisionnelles de la CFDT, cette filière est aujourd'hui minoritaire au profit d'un accès plus féminisé, jeune et diplômé, de personnes qui entament une carrière syndicale par le « haut » de l'organisation. Le temps passé dans des mandats syndicaux de représentation est relativement court. Les étapes avec de fortes tensions d'articulation sont relativement rares et clairsemées. Toutefois, si cette filière est facilitée par des mesures d'égalité, des inégalités de genre subsistent, en l'occurrence dans l'articulation des temps de vie. Les femmes accèdent certes plus rapidement à l'espace, mais leur temps de survie au sein de ce dernier est incertain.

Plus largement, ce nuancier des voies d'accès illustre une professionnalisation syndicale à deux vitesses, tout en interrogeant les conditions d'engagement dans la durée et de l'usure militante. En occultant l'articulation du genre et de la classe, les politiques volontaristes peinent à échapper à des effets de sélection et d'exclusion. Reste à savoir si cela s'observe dans d'autres organisations syndicales.

Références bibliographiques

- Achin C. (2005), *Le mystère de la chambre basse. Comparaison des processus d'entrée des femmes au Parlement : France-Allemagne, 1945-2000*, Paris, Dalloz, https://shs.hal.science/halshs-00286656.
- Andolfatto D., Labbé D. (2000), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- Benzécri J.-P. (1992), *Correspondence Analysis Handbook*, New York, Marcel Dekker.
- Bereni L. (2015), *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir,* Paris, Economica.
- Béroud S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des "jeunes travailleurs" », *La Revue de l'IRES,* n° 99, p. 91-119, https://bit.ly/3E191DH.
- Boelaert J., Michon S., Ollion É. (2018), « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, vol. 68, n° 5, p. 777-802, https://doi.org/10.3917/rfsp.685.0777.
- Boulland P., Simonpoli N. (2021), « "Monter à la confédération". La codification des carrières de permanents syndicaux par la CFDT et la CGT (1970-1985) », *Genèses*, n° 122, p. 35-58, https://doi.org/10.3917/gen.122.0035.
- Coquard B. (2019), *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte.
- Contrepois S. (2003), *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel,* Paris, Syllepse.
- Defaud N. (2009), *La CFDT, 1968-1995 : de l'autogestion au syndicalisme de proposition*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Dogan M. (1967), « Les filières de la carrière politique en France », *Revue française de sociologie*, vol. 8, n° 4, p. 468-492, https://doi.org/10.2307/3319558.
- Dulong D. (1997), *Moderniser la politique. Aux origines de la V^e^ République*, Paris, L'Harmattan.
- Fillieule O., Monney V., Rayner H. (2019), *Le métier et la vocation de syndicaliste : l'enquête suisse*, Lausanne, Antipodes.
- Gassier Y., Giraud B. (dir.) (2020), *Le travail syndical en actes. Faire adhérer, mobiliser, représenter,* Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, https://doi.org/10.4000/books.septentrion.108193.

- Gaxie D. (1980), « Les logiques du recrutement politique », *Revue française de science politique,* n° 30, p. 5-45, https://doi.org/10.3406/rfsp.1980.393877.
- Giraud B., Yon K., Béroud S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats,* Paris, Armand Colin.
- Guillaume C. (2018), *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Guillaume C., Pochic S. (2009), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, p. 31-56, https://doi.org/10.3917/pox.085.0031.
- Guillaume C., Pochic S. (2012), « Breaking through the union glass ceiling in France: Between organizational opportunities and individual resources », *in* Ledwith S., Hansen L. L. (eds.), *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership,* London, Routledge, https://shs.hal.science/halshs-00912948/document.
- Laufer J., Paoletti M. (2015), « Quotas en tout genre ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 34, p. 151-155, https://doi.org/10.3917/tgs.034.0151.
- Le Brouster P. (2014), « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », *in* Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, PUR, p. 53-65.
- Le Quentrec Y., Rieu A. (2009), « Approche théorique de la participation politique et syndicale des femmes et des hommes », *in* Sow F. (dir.), *La recherche féministe francophone. Langue, identités et enjeux*, Paris, Karthala, p. 319-332, https://doi.org/10.3917/kart.sow.2009.01.0319.
- Lefebvre R. (2014), « Les élus comme entrepreneurs de temps : les agendas des cumulants », *in* Demazière D., Le Lidec P. (dir.), *Les mondes du travail politique : les élus et leurs entourages*, Rennes, PUR, p. 53-70, https://doi.org/10.4000/books.pur.72329.
- Lescurieux M. (2019), « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La Revue de l'IRES,* n° 98, p. 89-112, https://bit.ly/3bZelGg.
- Lescurieux M. (2021), *Le temps de militer : carrière syndicale et disponibilité biographique des femmes et des hommes de la CFDT*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS, https://theses.fr/2021EHES0023.
- Lescurieux M. (2024), « "Et votre étude, elle va servir à quoi ?" Retour sur les coulisses de l'enquête Epasy à la CFDT », *in* Alfandari F., Bonanno A.,

Cárdenas L., Doumenc S., Gibard W., Winiarski L. (dir.), *Enquêter sur les relations professionnelles : méthodes, outils et pratiques*, Lyon, ENS Éditions, p. 37-54, https://doi.org/10.4000/books.enseditions.48207.

- Michel C. (2024), « Vers plus de parité dans les élections professionnelles ? », *Dares Analyses*, n° 61, octobre, https://bit.ly/3YYk5Kr.
- Lévêque S. (1996), « "L'entrée en politique". Bibliographie sur les conditions sociales de la professionnalisation et de la "réussite" politique en France », *Politix,* n° 35, p. 171-187, https://www.persee.fr/doc/polix_0295-2319_1996_num_9_35_1961.
- Michon S. (2009), « Devenir professionnel de la politique. Militant et collaborateur politique », *Agora débats/jeunesses*, n° 52, p. 121-135, https://shs.hal.science/halshs-00530917/document.
- Mischi J. (2011), « Gérer la distance à la "base". Les permanents CGT d'un atelier SNCF », *Sociétés contemporaines*, n° 84, p. 53-77, https://doi.org/10.3917/soco.084.0053.
- Mischi J. (2016), *Le bourg et l'atelier : sociologie du combat social*, Marseille, Agone.
- Nicourd S. (2014), « Quelle professionnalisation du travail des militants locaux de la CFDT ? L'entreprise comme collectif d'engagement », *in* Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, PUR, p. 119-132.
- Pignoni M. T. (2017), « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses*, n° 015, mars, https://bit.ly/3BPCkKv.
- Rigaud T., Silvera R. (2016), *Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la Commission exécutive confédérale de la CGT*, Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT, juillet, https://bit.ly/3YeUo8n.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord,* Paris, Puf.
- Simonpoli N. (2022), « Condamné à rester ? Le désarroi d'un permanent cégétiste en reconversion professionnelle », *in* Fillieule O., Leclercq C., Lefebvre R. (dir.), *Le malheur militant*, Paris, De Boeck, p. 217-234, https://doi.org/10.3917/dbu.filli.2022.01.0217.

- Siweck-Pouydesseau J. (1989), *Le syndicalisme des fonctionnaires jusqu'à la guerre froide*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Thomas A. (2017), « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol. 8, n° 3, p. 265-282, https://doi.org/10.3917/socio.083.0265.
- Ubbiali G. (1997), *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT : éléments pour une socio-histoire*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 1-Panthéon Sorbonne, https://theses.fr/1997PA010699.
- Weber F. (2009), *Le travail à-côté : une ethnographie des perceptions*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Weber M. (1919/2003), *Le savant et le politique*, Paris, La Découverte.

Voter aux élections sociales et professionnelles en Belgique et en France : des ressorts communs[1] ?

Tristan HAUTE et Timoté HÉBERT

Alors que la Belgique et la France se distinguent par des systèmes de relations professionnelles très différents, cet article démontre pourtant une certaine proximité en matière d'élections sociales et professionnelles qui, principalement tenues au sein des entreprises, déterminent pour partie les droits et moyens institutionnels des syndicats. En effet, les données de deux enquêtes post-électorales réalisées en Belgique en 2014 et en France en 2024 montrent que les possibilités de participation des salarié·es sont principalement contraintes par les caractéristiques de leur entreprise. En revanche, les caractéristiques sociales, voire politiques, des salarié·es ont un rôle bien plus structurant en matière de participation effective et de choix de vote. Cet article éclaire dès lors le recul de la participation électorale des salarié·es observée dans de nombreux pays, tout en insistant sur la nécessité de ne pas analyser les scrutins professionnels comme des scrutins politiques.

While Belgium and France are distinguished by very different industrial relations systems, this article highlights some similarities with respect to social and professional elections, which, mainly held within companies, partially determine the rights and organisational funding of unions. Indeed, the data from two post-election studies carried out in Belgium in 2014 and in France in 2024 show that employees' participation is largely restricted by the characteristics of their workplace. However the social, and even political, characteristics of the employees play much more of a structuring role as regards effective participation and voting choices. This article sheds light on the electoral participation of employees observed in numerous countries, while underlining the need to avoid analysing professional ballots in the same way as political ballots.

Tristan Haute est maître de conférences en science politique, Université de Lille, CNRS, UMR 8026 - CERAPS - Centre d'Études et de recherches administratives, politiques et sociales, tristan.haute@univ-lille.fr ; Timoté Hébert est doctorant en sociologie, Université Gustave Eiffel, Laboratoire techniques, territoires et sociétés (LATTS), timote.Hébert@enpc.fr.

1. Cet article a été rédigé dans le cadre du projet Comportements électoraux et rapports au travail, à l'emploi et aux syndicats (CERTES, ANR-23-CE41-0004). Nous remercions Sixtine Van Outryve d'Ydewalle (Université Radboud de Nimègue) pour sa relecture d'une première version de ce texte.

La plupart des pays d'Europe et d'Amérique du Nord connaissent une baisse de la participation aux scrutins organisés pour désigner des représentant·es des salarié·es. Les élections sociales en Belgique ainsi que les élections professionnelles en France n'échappent pas à cette tendance. En Belgique, la participation a ainsi baissé de 10,1 points entre 2012 et 2020 (Blaise, 2021) alors que, en France, la participation a reculé de 14 points entre le début des années 2000 et le milieu des années 2010 (Blavier *et al.*, 2020). La participation à ces élections n'en reste pas moins massive, lorsqu'elles ont lieu. En Belgique, en 2020, 61,6 % des salarié·es des entreprises ayant eu des élections sociales ont voté alors que, en France, les salarié·es des établissements de 20 salarié·es ou plus du secteur privé confronté·es à un scrutin entre 2014 et 2017 sont 82,5 % à y avoir participé (Blavier *et al.*, 2020).

Pourtant, bien que la place accordée au vote des salarié·es dans les relations professionnelles s'accroisse dans un certain nombre de pays, notamment européens (Leclerc, Lyon-Caen, 2011), faisant du vote un pilier de la « démocratie sociale » (Yon, 2018), les élections sociales ou professionnelles restent peu étudiées par la littérature scientifique internationale. Les différentes formes qu'elles prennent d'un pays à l'autre (Malo, 2006:510) rendent dans les faits la comparaison internationale encore plus difficile que pour la syndicalisation. Des études à l'échelle nationale ont toutefois été menées, notamment en France et en Belgique, restituant de grandes tendances historiques, géographiques, sectorielles ou professionnelles. Ces études s'appuient principalement sur les résultats électoraux publiés par les administrations en charge de ces élections. C'est notamment le cas, en Belgique, depuis 1953, des publications du Centre de recherche et d'information sociopolitiques (CRISP) et, de manière plus récente et irrégulière, des travaux réalisés, en France, par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares) (Aujard, Volkoff, 1986 ; Jacod, Ben Dhaou, 2008) ainsi que par un certain nombre de chercheurs (Adam, 1968 ; Andolfatto, 1992 ; Labbé, 1994, 2019 ; Haute, 2018). Une poignée de recherches ont également souligné l'intérêt de dépasser la seule analyse des résultats électoraux et de mobiliser des enquêtes (questionnaires, observations, entretiens…) pour appréhender les relations professionnelles « par le bas », à partir des salarié·es, de leurs caractéristiques sociales et des interactions qu'ils et elles nouent entre elles et eux (Haute, 2024).

Dans la continuité de ces travaux, cet article cherche à identifier les ressorts des votes des salarié·es aux élections en entreprise au travers d'une comparaison entre deux pays : la France et la Belgique. Malgré des systèmes de relations professionnelles différents, les élections en entreprise y sont organisées sur une base proche, rendant heuristique et pertinente leur mise en parallèle. Pour cela, nous mobilisons les données de deux enquêtes nationales à vocation représentative incluant une question sur la participation et une question sur le choix de vote lors des élections sociales ou professionnelles (voir *infra*, encadré 1).

Nous justifions tout d'abord l'intérêt de la comparaison en présentant le cadre et la fonction des élections sociales et professionnelles (I). À partir de la littérature, nous montrons ensuite que les comportements électoraux dépendent tant des caractéristiques des entreprises que des caractéristiques sociales et politiques des salarié·es (II). Nous montrons enfin que, dans les deux pays, les possibilités de participation des salarié·es sont principalement contraintes par les caractéristiques des entreprises, mais que leur participation effective varie fortement selon leur âge et leur type de contrat de travail. Le choix de vote varie lui aussi en fonction des caractéristiques sociales et politiques des salarié·es mais également en fonction des caractéristiques des entreprises en raison d'implantations syndicales variables (III).

I. Les élections sociales en Belgique et professionnelles en France : des scrutins comparables

La France et la Belgique se distinguent en matière de système de relations professionnelles (I.1). Toutefois, les élections sociales belges et les élections professionnelles françaises partagent de nombreuses similitudes en termes d'enjeux ou de cadres organisationnels (I.2), autorisant alors une forme de comparaison.

I.1. Des systèmes de relations professionnelles différents

La Belgique et la France sont, la plupart du temps, classées dans des types de systèmes de relations professionnelles différents, la France avec les pays d'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Italie…), la Belgique avec les pays d'Europe centrale (Allemagne, Autriche, Pays-Bas…) (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010). Les deux pays se différencient en effet par la prédominance, en Belgique, des négociations, en particulier interprofessionnelles, et, en France, de la régulation étatique (Rosetti, 2019)[2].

Mais ils se distinguent également et surtout par des taux de syndicalisation diamétralement opposés : à peine 10 % en France (Pignoni, 2023) contre près de 50 % en Belgique (Vandaele, 2023). L'adhésion syndicale recouvre en effet des réalités différentes : en Belgique, elle conditionne grandement l'accès à certains droits sociaux, notamment aux allocations chômage, ce qui n'est pas le cas en France.

Enfin, si le paysage syndical est diversifié dans les deux pays, marqué par différentes logiques politiques et confessionnelles, il est cependant plus restreint en Belgique dont les trois principales organisations syndicales sont chacune associées à un « pilier ». Les « piliers » sont des univers ou mondes relativement cloisonnés au sein desquels des organisations de divers types sont liées (organisations politiques et partis, syndicats,

2. Même si, en France, la tendance est à un renforcement de la négociation collective au niveau interprofessionnel, conventionnel et des entreprises depuis la fin des années 2000 (Giraud *et al.*, 2018).

mutualités, coopératives, mouvements de femmes ou de jeunesse, associations de loisirs, associations culturelles…) (Faniel *et al.*, 2011). Ils sont au nombre de trois : socialiste, chrétien et libéral. Parti et syndicat appartenant à un même pilier sont donc historiquement et étroitement liés. La Confédération des syndicats chrétiens/Algemeen christelijk vakverbond (CSC/ACV) s'inscrit ainsi dans le pilier chrétien alors que la Fédération générale du travail de Belgique/Algemeen belgisch vakverbond (FGTB/ABVV) est une des principales composantes du pilier socialiste et que la Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique/Algemene centrale der liberale vakbonden van België (CGSLB/ACLVB), de taille plus réduite, appartient au pilier libéral (Vandaele, 2023). Un mouvement de dépilarisation a toutefois pu être observé depuis les années 1960, du fait de la réduction des liens entre les acteurs d'un même pilier (par exemple entre la CGSLB et les partis libéraux) et du développement d'organisations en dehors des structures pilarisées, notamment dans le champ politique (Faniel *et al.*, 2017). En France, le paysage est non seulement plus émietté, notamment du fait de logiques sectorielles, mais la distance entre syndicats et partis politiques, déjà plus importante qu'en Belgique, s'est accrue depuis les années 2000 (Giraud *et al.*, 2018 ; Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010).

I.2. Des élections aux traits communs

Malgré ces grandes différences en matière de relations professionnelles, le cadre des élections sociales belges et le cadre des élections professionnelles françaises partagent des similitudes. Elles regroupent en pratique une somme de scrutins prenant principalement place dans le cadre de l'entreprise et du lieu de travail. Leur objet est de désigner des représentant·es parmi les salarié·es au niveau local. Les résultats sont agrégés afin d'attribuer des moyens de représentation aux organisations syndicales à des échelles supérieures. Le vote occupe alors une place importante, voire centrale, dans la détermination des acteurs syndicaux participant à la « démocratie sociale ».

Ainsi, en Belgique, tous les quatre ans depuis 1950, les salarié·es des entreprises du secteur privé de plus de 50 salarié·es sont invité·es à élire leurs représentant·es aux comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT). De même, les salarié·es des entreprises de plus de 100 salarié·es sont invité·es à élire leurs représentant·es aux conseils d'entreprise (CE). Les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un monopole de présentation de candidatures, hormis au sein des collèges réservés aux cadres (créés en 1987). Les résultats agrégés de ces scrutins, dits élections sociales, organisés au niveau des entreprises, voire des unités de production, constituent un baromètre des audiences syndicales (Blaise, 2017a:15) et servent alors à des désignations à des niveaux de représentation plus larges (juges sociaux, commissions paritaires…) (Blaise, 2017b:22). Le dispositif ne couvre toutefois pas tout le salariat : les salarié·es du secteur public, du secteur de la construction, des entreprises de moins de 50 sala-

rié·es ou encore les personnels de direction et les salarié·es ayant moins de trois mois d'ancienneté ne sont pas appelé·es aux urnes. Au final, seule la moitié des personnes en emploi est concernée (Blaise, 2017a:15), soit un peu moins de 2 millions de salarié·es en 2020 (Blaise, 2021).

En France, la situation est relativement similaire. Les salarié·es du secteur privé appartenant à des entreprises ou établissements de 11 salarié·es ou plus élisent, depuis 1936 pour les entreprises les plus importantes, des représentant·es du personnel : d'abord des délégué·es du personnel puis, en complément, des élu·es au comité d'entreprise à partir de 1945 (Le Crom, 2003) et, depuis 2017, uniquement des élu·es au comité social et économique (CSE). Les syndicats disposent d'un monopole de présentation des candidatures au premier tour, un second tour n'étant organisé que si la participation n'a pas atteint un quorum de 50 %. Ces élections professionnelles en entreprise, se déroulant selon des temporalités très variables d'une entreprise à l'autre (mandats de deux à quatre ans), sont complétées, depuis 2010, par un vote spécifique sur sigle, tous les quatre ans, pour les salarié·es des très petites entreprises (10 salarié·es ou moins) (Haute, 2020). Enfin, les salarié·es de la fonction publique sont aussi appelé·es aux urnes pour désigner, tous les quatre ans, leurs représentant·es dans différentes instances, notamment des commissions paritaires. Plus de 25 millions de salarié·es sont donc théoriquement concerné·es par ces élections professionnelles. Si, comme dans la fonction publique et les entreprise de plus de 11 salarié·es, les élections professionnelles servent d'abord à élire des représentant·es au niveau local, depuis 2008, les résultats cumulés de ces scrutins constituent une mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale qui définit notamment la capacité de négociation des organisations à l'échelle des entreprises, des branches professionnelles, des différentes administrations publiques ainsi qu'au niveau interprofessionnel et conditionne la répartition de certains moyens et positions dans diverses instances de dialogue social (Giraud *et al.*, 2018).

Au-delà de ces cadres organisationnels relativement proches, ces scrutins relèvent, dans les deux pays, d'une même acception de la « démocratie sociale ». Cette acception repose sur la référence, importée du champ politique, à un·e salarié·e-citoyen·ne libre, informé·e et égal·e aux autres (Béroud, 2013:19), à même de voter pour ses représentant·es et ainsi d'exercer un contrôle sur ces dernier·es (Pitkin, 2013). Or, dans les deux pays, les élections professionnelles et sociales se déroulent au sein d'entreprises ou administrations qui sont par nature structurées hiérarchiquement. La liberté, l'égalité et l'information des salarié·es n'y sont par principe jamais garanties. L'expression des salarié·es y est contrainte dans le cadre d'un rapport salarial asymétrique. La direction est ainsi à même d'intervenir dans le processus électoral en favorisant certaines organisations aux dépens d'autres (Pénissat, 2013), en suscitant la participation (Hébert, 2023) ou, au contraire, en l'entravant. La comparaison des scrutins entre les deux pays semble donc pertinente tant du point de vue de leurs enjeux que de leurs cadres organisationnels.

II. Les ressorts variés des votes aux élections en entreprise

Les rares travaux réalisés en Europe ou en Amérique du Nord relatifs aux ressorts des votes aux élections sociales, syndicales ou professionnelles aboutissent à des résultats convergents. Tout en démontrant que ces ressorts sont variés, ils interrogent trois dimensions dans le recours au vote professionnel : la possibilité ou non de participer, la participation lorsqu'elle est possible (la participation effective) et, lorsqu'on participe, le choix d'une liste ou d'une organisation syndicale plutôt qu'une autre (le choix électoral). Or, pour chacune de ces dimensions, les ressorts ne sont pas identiques. Ainsi, la possibilité de participer dépend des caractéristiques des entreprises (II.1). Au contraire, la participation effective apparaît beaucoup plus dépendante des caractéristiques des salarié·es et des relations qu'ils et elles entretiennent entre elles et eux ainsi qu'avec leurs représentant·es (II.2). Il en est de même du choix électoral même si celui-ci est très souvent contraint par des implantations syndicales très inégales dans les entreprises (II.3).

II.1. Des possibilités de participation qui dépendent des caractéristiques des entreprises

Les scrutins se déroulant le plus souvent à l'échelle des entreprises, on constate que certain·es salarié·es ne peuvent voter faute de scrutin organisé ou de candidat·e. En Belgique, ces salarié·es sont considéré·es comme abstentionnistes, ce qui conduit les chercheur·es à distinguer la participation globale qui tient compte de ces salarié·es, et la participation réelle ou effective, qui n'en tient pas compte (Op den Kamp, Van Gyes, 2010 ; Blaise, 2021). En 2020 par exemple, un tiers des mandats n'ont pas été pourvus aux élections, créant une différence très importante entre la participation globale et la participation réelle. En France, selon l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, 14 % des salarié·es des entreprises de plus de 10 salarié·es ne disposent pas de représentant·es du personnel alors que cela devrait être le cas et 22,6 % des salarié·es déclarent ne pas avoir pu voter à un scrutin professionnel ces trois dernières années (Blavier *et al.*, 2020)[3].

Les absences de candidature ou de scrutin ne sont pas réparties de manière uniforme dans le salariat. Elles dépendent principalement des caractéristiques des entreprises. Ainsi, en France, plus une entreprise est petite, non rattachée à un groupe ou à capital familial, plus les salarié·es n'auront pas connu de scrutin au cours des trois

3. Cet écart entre l'absence d'instance représentative du personnel, déclarée par les directions, et l'absence d'élection, déclarée par les salarié·es, peut s'expliquer par un biais déclaratif : d'un côté les directions surestiment l'existence d'IRP, qui, sans être inexistantes, n'ont pas été renouvelées depuis longtemps ou ont été vidées de leur sens, d'un autre côté les salarié·es, parce que trop récemment arrivé·es dans l'entreprise ou parce que trop à distance des IRP, n'ont pas eu connaissance des élections et surestiment l'absence de scrutin.

dernières années. Certains secteurs d'activité sont aussi davantage dépourvus de représentant·es comme la construction ou le commerce (Blavier *et al.*, 2020). Ces différences tiennent aussi aux difficultés, pour les organisations syndicales, de s'implanter dans certains secteurs, en particulier les plus atomisés (Hébert, 2023), ou dans les petites entreprises (Dumoulin, 2019).

Mais ces caractéristiques productives ne sont pas socialement neutres : de fait, ce sont les salarié·es les moins qualifié·es, notamment ouvrier·es, les plus jeunes et les plus précaires qui sont parmi les salarié·es les plus exclu·es du vote professionnel (Haute, 2019a ; Blavier *et al.*, 2020 ; Touzet *et al.*, 2024). En Espagne, Malo (2006) montre également que les travailleurs et travailleuses précaires appartiennent plus souvent à des entreprises sans représentant·e syndical·e et donc peuvent significativement moins voter aux élections syndicales. En Belgique non plus, l'absence de scrutin n'est pas uniformément répartie sur le territoire et dans les secteurs d'activité. Le défaut de candidature est ainsi bien plus fréquent en Flandre que dans les régions francophones (Blaise, 2021).

II.2. Une participation effective qui dépend des caractéristiques sociales des salarié·es

À l'inverse, l'abstention des salarié·es, lorsqu'un scrutin a lieu, varie davantage selon les caractéristiques sociales et les conditions de travail et d'emploi que selon les caractéristiques des entreprises. Ainsi, la participation aux élections professionnelles croît avec l'âge, que ce soit en France (Blavier *et al.*, 2020 ; Haute, 2019a) ou en Espagne (Malo, 2006). En Belgique, alors que les jeunes salarié·es (moins de 25 ans) disposent de collèges spécifiques dans une partie des entreprises, la participation dans ces collèges est très faible (à peine supérieure à 25 %) (Blaise, 2017a:16). Le poids de l'âge sur la participation pourrait suggérer un effet de génération, comme pour les scrutins politiques auxquels la participation des jeunes générations est beaucoup plus intermittente (Tiberj, 2020), ou un effet d'ancienneté, comme en matière de syndicalisation (Béroud *et al.*, 2019). Sans rejeter tout effet de génération, l'effet de l'ancienneté est d'autant plus probable que la participation croît aussi avec d'autres indicateurs d'intégration professionnelle. En France, être en contrat précaire, à temps partiel, ne pas avoir obtenu ou ne pas avoir de chances d'obtenir une promotion, ne pas travailler souvent avec les mêmes collègues ou encore craindre pour son emploi, ses revenus ou son contrat ne favorise pas la participation (Touzet *et al.*, 2024 ; Blavier *et al.*, 2020 ; Haute, 2019a). En Espagne, la participation des salarié·es précaires est deux fois plus faible que celle des salarié·es en contrat stable (Malo, 2006).

Si ces premières conclusions, qui se retrouvent, en France, à l'échelle de certains secteurs d'activité (Haute, 2019a, 2019b), peuvent amener à une analogie avec le champ politique (Haute, 2022), les résultats divergent pour d'autres variables. Ainsi, en France,

le niveau de diplôme et l'autonomie dans le travail (Blavier *et al.*, 2020) joue peu en matière de participation aux élections professionnelles alors que, dans le champ politique, les salarié·es les plus autonomes et les plus diplômé·es sont aussi les plus participant·es électoralement (Haute, 2022). De même, les cadres ne sont pas les salarié·es participant le plus aux élections en entreprise, notamment dans le secteur privé (Blavier *et al.*, 2020 ; Haute, 2019a), au contraire de ce que l'on observe dans le champ politique (Haute, 2022) en dehors des élections municipales dans les territoires ruraux (Vignon, 2021). Ces résultats s'expliquent par le fait que les cadres, les salarié·es les plus diplômé·es et les plus autonomes dans leur travail n'identifient pas l'intérêt de participer à une représentation collective, sans enjeu pour elles et eux, et y privilégient des canaux plus individuels et plus informels de négociation avec l'employeur. Leur position de « salariat de confiance » favorise ainsi l'auto-exclusion d'une représentation collective dont ils et elles sont par ailleurs plus critiques.

Au-delà des seules caractéristiques sociales saisies de manière individuelle (âge, précarité de l'emploi…), des recherches ont souligné l'importance du contexte, et notamment des interactions entre collègues. En France, dans l'Éducation nationale, le fait de prendre des repas avec ses collègues sur le lieu de travail et d'avoir des activités en dehors favorise la participation (Haute, 2019b). Au sein de Pôle emploi, ce sont les discussions ou informations syndicales ainsi que la participation électorale des collègues qui sont déterminantes électoralement, la méconnaissance des candidat·es étant par ailleurs la première justification de l'abstention (Haute, 2019a). Le poids de la méconnaissance des candidat·es est aussi à mettre en lien avec la difficulté de faire émerger des enjeux saillants aux yeux des salarié·es, à l'image de ce que Vignon observe à propos des élections municipales dans les petites communes rurales françaises (Vignon, 2016, 2021). Parallèlement, plusieurs travaux soulignent l'intérêt de penser les effets des modalités pratiques de l'organisation du scrutin. En effet, la possibilité de voter par correspondance ou par Internet, si elle permet de mobiliser un salariat atomisé (Hébert, 2023), peut aussi avoir pour conséquence de désencastrer socialement, au moins en partie, l'acte électoral des interactions qui stimulent la participation (Haute, 2019b). La centralité des relations sociales explique ainsi que la précarité de l'emploi et, plus largement, la faible intégration professionnelle éloigne des urnes en entreprise.

II.3. Un choix de vote aux logiques multiples

Bien que les recherches relatives au choix électoral soient moins nombreuses, elles en soulignent néanmoins une variété de logiques. Un ensemble de travaux insistent en premier lieu sur l'importance de l'identité des candidat·es : la connaissance des candidat·es est ainsi l'une des principales justifications, en France, avancée par les agents de Pôle emploi pour expliquer leur choix de vote (Haute, 2019a). Enquêtant sur une usine italienne, Moro (2020) montre que le choix de vote dépend fortement de l'identification

des services offerts par les syndicats localement et des relations plus ou moins informelles, amicales ou de dépendance que nouent candidat·es et salarié·es. On observe par ailleurs dans des secteurs comme celui du nettoyage, où les élections se tiennent communément par correspondance, de quelle manière ces relations sont frauduleusement utilisées par les acteurs en campagne afin de collecter directement le matériel de vote envoyé aux salarié·es contenant les différents bulletins afin de voter en leur nom et place (Hébert, 2023). Au-delà des seul·es interactions entre salarié·es et candidat·es, l'interconnaissance et les relations dans l'entreprise apparaissent, comme pour les élections municipales dans les petites communes françaises (Vignon, 2016), jouer un rôle déterminant dans le choix de vote exprimé lors des élections professionnelles (Smith *et al.*, 1997:241-243).

En deuxième lieu, le choix aux élections pourrait également refléter des préférences politiques divergentes parmi les salarié·es. Aucune recherche n'a certes lié spécifiquement vote professionnel et politique. Cependant plusieurs travaux ont documenté des attitudes électorales divergentes entre les affilié·es de différentes confédérations, que ce soit en France (Pernot, 2022), en Belgique (Faniel *et al.*, 2011) ou en Suède (Arndt, Rennwald, 2016). Pour autant, proposer, comme pour les scrutins politiques, une lecture à l'échelle nationale des comportements de vote aux scrutins professionnels et sociaux revient à réifier des sigles syndicaux qui peuvent faire l'objet, en entreprise, d'usages variés (Dufour, Hege, 2008 ; Béroud, 2015:327-328). Une lecture nationale néglige en effet les liens ténus, voire utilitaristes, entre les représentant·es du personnel et leurs syndicats d'appartenance, l'inexistence en entreprise d'une véritable sphère publique ou encore le caractère peu professionnalisé des candidat·es, tous ces facteurs limitant la probabilité de voir des projets syndicaux politiquement marqués se confronter lors de campagnes concurrentielles. Si une comparaison avec le champ politique est possible, c'est ainsi avant tout avec les élections municipales, fortement émiettées et relativement peu concurrentielles (Vignon, 2016).

En troisième lieu, en effet, les scrutins étant émiettés, toutes les organisations syndicales ne s'y présentent pas nécessairement. Une partie des salarié·es sont même confronté·es à des scrutins non concurrentiels. Ainsi, on estime que, en France, entre 2013 et 2016, 24,1 % des salarié·es ayant pu voter à un premier tour d'élection en entreprise n'ont pas eu le choix de l'étiquette syndicale pour laquelle voter, une seule liste étant candidate (Haute, 2019a). De plus, l'implantation syndicale est loin d'être uniforme dans le salariat. Autrement dit, les organisations syndicales sont souvent bien plus présentes dans certains secteurs ou dans certains collèges électoraux. À ce titre, plusieurs recherches ont montré, en France, que le recul de la CGT s'explique en grande partie non pas par un rejet du syndicat par les salarié·es, mais par la baisse de la taille moyenne des établissements et de la diminution de la part des premiers collèges (ouvrier·es et employé·es) au profit des seconds et troisièmes collèges (technicien·nes, agents de maîtrise et cadres).

Or, la CGT était alors très implantée dans les premiers collèges et bien moins intercatégorielle que la CFDT ou FO (Labbé, 1994). Le même phénomène a été observé en Belgique : la croissance, au moins jusqu'en 2016, de la part des entreprises flamandes a favorisé la CSC et la CGSLB, mieux implantées que la FGTB dans cette région. De même, la diminution continue de la part d'ouvrier·es et de jeunes aux dépens des employé·es et des cadres a défavorisé la FGTB au profit des autres organisations. Enfin, la CSC s'est encore trouvée favorisée par l'inclusion du secteur non marchand (éducation, action sociale, santé…), fortement associé au même pilier catholique, et de sa croissance continue depuis lors (Blaise, 2017b:24-26). Ces dynamiques n'ont pas cessé. Aujourd'hui encore on constate que certains syndicats ont une présence et ont une audience plus importante dans certains secteurs d'activité ou auprès de certaines catégories de salarié·es : c'est le cas, en France, de la CGT et de FO dans les premiers collèges et, en retour, de la CFE-CGC auprès des cadres (Haute, 2019a ; Labbé, 2019).

III. En France et en Belgique, des logiques de vote similaires

À partir de ces différents travaux, on peut esquisser trois hypothèses que nous interrogeons successivement à partir des données de deux enquêtes post-électorales nationales (encadré 1). En premier lieu, la possibilité de participer aux élections sociales et professionnelles est, dans les deux pays, dépendante des caractéristiques des entreprises (taille, secteur d'activité, région…). Ces différents éléments semblent en effet directement jouer sur l'absence ou la présence de scrutin et de candidat·e (III.1). En deuxième lieu, à l'inverse, la participation effective dépend principalement de l'âge et du type de contrat de travail des salarié·es (III.2). Enfin, en troisième lieu, le vote pour un syndicat en particulier apparaît varier autant en fonction des caractéristiques des entreprises (taille, secteur, région…), du fait d'implantations syndicales diverses, que du positionnement politique des salarié·es (III.3).

III.1. Quand les possibilités de participation varient selon la taille, le secteur ou la région de l'entreprise

Une majorité de salarié·es déclarent avoir pu voter aux élections sociales et professionnelles (64,8 % en Belgique, 75,2 % en France). Comme le montrent les résultats de nos analyses statistiques (encadré 2), l'absence de possibilité de participer aux élections sociales et professionnelles semble liée aux caractéristiques des entreprises pour deux raisons : le périmètre des scrutins en Belgique et, dans les deux pays, l'absence de candidature qui implique de fait l'absence de scrutin. Ainsi, en Belgique, les salarié·es de l'administration ont moins de possibilités de participation que les autres salarié·es car ils et elles sont pour la plupart exclu·es du périmètre des élections sociales (tableau 1). De même, si seulement 55,4 % des salarié·es flamand·es ont pu voter contre 80,1 % des

Encadré 1 - **Présentation des enquêtes utilisées**

Nous mobilisons les données de deux enquêtes post-électorales nationales à vocation représentative : la Belgian National Election Study 2014[1] et l'enquête post-électorale 2024 du projet CERTES[2]. Dans les deux cas, nous travaillons sur trois sous-échantillons de répondant·es : les répondant·es salarié·es au moment de l'enquête (n=859 en Belgique, n=2 224 en France), les répondant·es déclarant avoir pu voter aux élections sociales ou professionnelles (n=550 en Belgique, n=1 741 en France) et les répondant·es ayant effectivement voté à ces scrutins (n=241 en Belgique, n=1 397 en France). La taille réduite des sous-échantillons accroît le risque d'erreur d'estimation des relations statistiques, tend à homogénéiser certaines catégories territoriales et sectorielles et limite l'étude de certains comportements comme le vote pour la CGSLB ou, en France, pour les différentes organisations syndicales hormis la CGT et la CFDT. Par ailleurs, certaines questions sont absentes des enquêtes comme le secteur d'activité en France ou la taille de l'entreprise en Belgique.

1. L'enquête a été réalisée en face-à-face du 2 octobre 2014 au 16 juin 2015 auprès de 1 901 répondant·es. L'échantillonnage aléatoire stratifié à deux niveaux permet d'approcher une représentativité de la population belge âgée de 18 ans et plus ayant pu voter aux élections fédérales belges de 2014 (Abts *et al.*, 2015).

2. L'enquête a été réalisée en ligne du 8 au 16 juillet 2024 par Cluster17 auprès d'un échantillon de 5 109 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus selon la méthode des quotas (sexe, âge, groupe socioprofessionnel, région, catégorie d'agglomération et niveau de diplôme).

salarié·es des régions Wallonie et Bruxelles Capitale, cela s'explique par la part beaucoup plus importante de scrutins sans candidat·e en Flandre qu'en Wallonie ou à Bruxelles (Blaise, 2017a). À l'inverse, les salarié·es assurant des tâches d'encadrement ont davantage la possibilité de participer parce qu'ils et elles se concentrent plus souvent dans des moyennes ou grandes entreprises. En France, les salarié·es du secteur public déclarent bien plus avoir la possibilité de voter que celles et ceux du privé (tableau 2), ce qui s'explique par l'organisation de scrutins sur une base nationale dans le public qui permet de couvrir tou·tes les salarié·es. En revanche, plus le lieu de travail est petit, moins les salarié·es ont la possibilité de voter : c'est le cas de 90,1 % des répondant·es travaillant dans un établissement de 250 salarié·es ou plus, mais de seulement 42,7 % des salarié·es travaillant dans des établissements de moins de 10 salarié·es. Cela renvoie, dans le secteur privé, aux très nombreuses carences de représentation du personnel dans les petits établissements (11 à 19 salarié·es) (Dumoulin, 2019) et au caractère méconnu et peu mobilisateur du scrutin sur sigle organisé auprès des salarié·es des très petites entreprises (Haute, 2020). Pouvoir participer aux élections requiert finalement l'existence

et la connaissance du déroulement de celles-ci. Or, ces deux éléments varient selon les caractéristiques des entreprises.

Dans les deux pays, l'exclusion du vote n'en reste pas moins située socialement : les salarié·es de moins de 30 ans ont ainsi, dans les deux cas, significativement moins de chances que leurs aîné·es de pouvoir voter aux élections sociales et professionnelles (tableaux 1 et 2). On fait ici l'hypothèse d'un effet d'ancienneté : les moins de 30 ans, moins inséré·es dans les collectifs de travail, sont moins à même d'avoir eu connaissance du déroulement d'un scrutin. On constate à ce titre, mais uniquement pour la France, une moindre possibilité de participation déclarée par les salarié·es précaires, notamment par rapport à celles et ceux en contrat stable, ainsi que des salarié·es à temps partiel, par rapport à celles et ceux à temps complet (tableau 2).

Encadré 2 - **Présentation des modèles de régression réalisés**

Nous avons réalisé, pour chaque enquête, une série de modèles de régression pour restituer les logiques de la participation et du choix de vote. Cette méthode permet de mesurer l'influence « propre » d'une variable après avoir pris en compte les autres variables du modèle. Un premier modèle estime la probabilité d'avoir pu participer aux élections sociales de 2012 en Belgique ou à un scrutin professionnel ces cinq dernières années en France. Un second modèle estime, parmi celles et ceux ayant pu voter, la probabilité d'avoir effectivement participé (plutôt que de ne pas avoir participé). Les modèles suivants estiment la probabilité, parmi celles et ceux ayant participé, d'avoir voté plutôt que de n'avoir pas voté, en Belgique, pour la CSC ou pour la FGTB et, en France, pour la CGT, pour la CFDT ou pour des candidatures non syndicales. Les variables potentiellement explicatives prises en compte dans les modèles sont le genre[1], l'âge, le niveau d'éducation, le secteur d'activité, le type de contrat de travail (précaire ou stable) et l'auto-positionnement politique sur une échelle gauche-droite. S'ajoutent pour la Belgique le fait d'encadrer d'autres salarié·es dans son travail, le fait d'avoir au moins un parent qui n'est pas belge de naissance et la région de résidence[2]. S'ajoute, dans le cas de la France, le nombre de salarié·es sur le lieu de travail, le groupe socioprofessionnel, le fait de travailler à temps partiel ou à temps complet et le fait d'avoir un parent ou grand-parent né à l'étranger.

1. Pour la France, les personnes ayant indiqué être non binaires, très peu nombreuses (n=9), ont été affectées aléatoirement à un autre genre pour ne pas biaiser les modèles avec une catégorie très minoritaire.

2. L'expérience du chômage ces cinq dernières années et le groupe professionnel d'appartenance ont été exclus des modèles par souci de parcimonie, ces variables n'ayant pas d'effet significatif sur les comportements de vote aux élections sociales.

Tableau 1 - **Vote aux élections sociales de 2012 en Belgique selon les caractéristiques des répondant·es**

Variable	Modalité	Possibilité de participer	Participation effective	Vote pour la CSC	Vote pour la FGTB
Genre	Masculin	68,5 (ref)	48,2 (ref)	43,2 (ref)	41,6 (ref)
	Féminin	61,0 (0,78)	39,9 (0,89)	51,6 (0,74)	31,0 (0,99)
Âge	Moins de 30 ans	60,4 (0,54*)	21,5 (0,35**)	25,5 (0,16*)	65,6 (10,25**)
	30 à 39 ans	62,0 (0,60*)	37,1 (0,65)	49,9 (0,78)	29,6 (0,98)
	40 à 49 ans	71,5 (ref)	50,8 (ref)	54,6 (ref)	29,2 (ref)
	50 ans ou plus	62,8 (0,65)*)	56,1 (1,23)	40,6 (0,52)	44,7 (2,17*)
Niveau d'éducation	Secondaire court ou moins	70,1 (1,38)	56,5 (1,51)	38,6 (0,65)	42,6 (0,83)
	Secondaire long	60,0 (ref)	45,7 (ref)	46,2 (ref)	45,1 (ref)
	Supérieur court	67,1 (1,32)	38,8 (0'84)	52,9 (1,06)	28,5 (0,75)
	Supérieur long	63,4 (1,04)	30,9 (0,57)	58,2 (1,99)	13,7 (0,17**)
Au moins un parent non belge de naissance	Non	64,0 (ref)	46,1 (ref)	47,4 (ref)	36,3 (ref)
	Oui	68,4 (0,83)	36,3 (0,72)	43,0 (0,66)	41,7 (0,83)
Secteur d'activité	Industrie, énergie, construction	68,2 (ref)	61,2 (ref)	47,9 (ref)	45,0 (ref)
	Administration	57,8 (0,45**)	23,2 (0,18***)	27,6 (0,48)	38,1 (0,67)
	Commerce, restauration	61,7 (0,78)	40,8 (0,41*)	43,9 (1,22)	51,8 (1,19)
	Communication, finances, services aux entreprises	69,3 (1,02)	40,7 (0,48*)	46,7 (0,61)	24,4 (0,70)
	Éducation, culture, action sociale	63,2 (0,86)	29,6 (0,31**)	49,7 (1,04)	31,6 (0,66)
	Santé	65,2 (1)	49,6 (0,63)	65,4 (2,59)	19,0 (0,27*)
	Transports	66,0 (0,87)	55,9 (0,63)	40,1 (0,59)	36,6 (0,79)
	Autre	67,6 (1,05)	54,6 (0,66)	28,8 (0,25*)	54,0 (2,54)

Variable	Modalité	Possibilité de participer	Participation effective	Vote pour la CSC	Vote pour la FGTB
Encadre d'autres salarié·es	Non	63,0 (ref)	43,7 (ref)	47,8 (ref)	38,1 (ref)
	Oui	71,1 (1,57*)	46,4 (0,86)	43,4 (0,70)	34,3 (0,82)
Contrat de travail	Stable	64,4 (ref)	48,4 (ref)	46,9 (ref)	37,1 (ref)
	Précaire	66,9 (1,08)	12,9 (0,29**)	42,1 (1,79)	37,8 (0,30)
Région	Flandre	55,4 (ref)	50,3 (ref)	53,4 (ref)	31,1 (ref)
	Wallonie/Bruxelles	80,1 (3,87***)	37,5 (0,73)	36,5 (0,45*)	46,3 (2,35*)
Auto-positionnement politique	Très à gauche	69,2 (1,34)	36,0 (0,92)	19,2 (0,16*)	61,6 (3,22)
	À gauche	64,2 (1)	45,0 (1,21)	47,7 (0,75)	39,4 (1,55)
	Au centre	62,6 (ref)	46,3 (ref)	47,0 (ref)	38,3 (ref)
	À droite	65,0 (1,16)	44,6 (1,08)	50,1 (1,02)	27,0 (0,66)
	Très à droite	70,9 (1,41)	43,4 (1,06)	62,7 (3,06*)	27,0 (0,38)
Ensemble		64,8	44,3	46,7	37,1
Effectif non pondéré		859	550	241	241
PseudoR2		0,10	0,16	0,18	0,20

*** : significatif au seuil de 0,1 % ; ** : significatif au seuil de 1 % ; * : significatif au seuil de 5 % ; ref : modalité de référence. Il s'agit de régressions logistiques binomiales. Le modèle « Possibilité de participer » estime la probabilité d'avoir pu participer aux élections sociales de 2012. Le modèle « Participation effective » estime la probabilité d'avoir, parmi les répondant·es ayant pu voter, effectivement participé aux élections sociales de 2012. Le modèle « Vote CSC » estime, parmi les personnes ayant effectivement voté, la probabilité d'avoir voté pour la CSC plutôt que pour un autre syndicat alors que le modèle « Vote FGTB » estime la probabilité d'avoir voté FGTB plutôt que pour un autre syndicat. Les rapports de chance, indiqués entre parenthèses, mesurent l'écart de ces probabilités avec la modalité de référence.

Lecture : les répondant·es encadrant des salarié·es dans leur travail sont 71,1 % à avoir pu participer aux élections sociales de 2012 contre seulement 63 % des répondant·es n'encadrant pas de salarié·es dans leur travail. Après prise en compte des autres variables, les premier·es ont autour de 1,57 fois plus de chances que les second·es d'avoir pu voter aux élections sociales de 2012 et cet écart est significatif.

Source : Belgian National Election Study, 2014 ; données pondérées.

Tableau 2 - **Vote aux élections professionnelles en France selon les caractéristiques des répondant·es**

Variable	Modalité	Possibilité de participer	Participation effective	Vote CFDT	Vote CGT	Vote pour des non syndiqué·es
Genre	Masculin	75,9 (ref)	76,2 (ref)	16,2 (ref)	17,5 (ref)	17,9 (ref)
	Féminin	74,5 (1,15)	74,9 (1,07)	17,6 (1,18)	14,7 (0,84)	13,2 (0,72)
Âge	Moins de 30 ans	61,2 (0,55*)	54,6 (0,41**)	12,2 (0,73)	20,3 (1,17)	21,6 (0,94)
	30 à 39 ans	75,5 (0,80)	75,7 (1,20)	16,4 (0,93)	14,9 (1,02)	14,5 (0,58)
	40 à 49 ans	75,9 (ref)	75,4 (ref)	17,1 (ref)	15,1 (ref)	19,2 (ref)
	50 ans ou plus	80,1 (1,18)	81,9 (1,48)	18,0 (1)	16,7 (1,01)	13,0 (0,77)
Niveau d'éducation	Secondaire court ou moins	71,2 (0,70)	77,9 (1,18)	17,9 (1,57)	20,7 (1,57)	10,0 (0,32*)
	Secondaire long	76,3 (ref)	77,6 (ref)	14,5 (ref)	13,5 (ref)	18,7 (ref)
	Supérieur court	76,8 (0,87)	74,3 (1,08)	18,7 (1,11)	15,6 (1,13)	17,9 (1,26)
	Supérieur long	79,7 (1,17)	69,3 (0,77)	16,0 (0,99)	12,2 (0,97)	17,9 (1,35)
Au moins un parent ou grand-parent né à l'étranger	Non	76,1 (ref)	78,7 (ref)	17,9 (ref)	15,4 (ref)	15,2 (ref)
	Oui	73,3 (0,93)	68,3 (0,37*)	14,1 (0,77)	18,0 (1,09)	16,7 (1,24)
Secteur d'activité	Privé	70,6 (ref)	75,2 (ref)	17,5 (ref)	13,4 (ref)	20,4 (ref)
	Public	86,8 (4,24***)	76,3 (1,19)	15,6 (0,83)	21,7 (1,86*)	6,1 (0,24***)
Taille de l'établis-sement	250 salarié·es ou plus	90,1 (ref)	80,4 (ref)	20,7 (ref)	17,1 (ref)	9,3 (ref)
	50 à 249 salarié·es	81,8 (0,66)	75,1 (1,05)	15,1 (0,70)	18,7 (1,04)	18,4 (2,53**)
	10 à 49 salarié·es	70,5 (0,29***)	80,1 (0,94)	13,0 (0,56)	12,6 (0,55)	27,4 (0a63***)
	Moins de 10 salarié·es	42,7 (0,10**)	47,7 (0,36**)	12,4 (0,50)	5,5 (0,30*)	22,5 (2,38)
	Non renseignée	44,2 (0,07***)	57,0 (0,29*)	2,0 (0,10*)	15,8 (0,74)	7,7 (2,03)

Variable	Modalité	Possibilité de participer	Participation effective	Vote CFDT	Vote CGT	Vote pour des non syndiqué·es
Groupe socio-professionnel	Cadres	77,1 (0,63)	74,1 (1,49)	16,6 (0,76)	11,6 (0,71)	18,2 (1,40)
	Professions intermédiaires	79,9 (ref)	73,8 (ref)	21,8 (ref)	14,6 (ref)	12,6 (ref)
	Employé·es	71,6 (0,78)	77,2 (1,31)	13,8 (0,55*)	15,3 (1,07)	13,6 (1,61)
	Ouvrier·es	72,9 (1,29)	77,1 (1,50)	15,1 (0,67)	23,2 (1,83)	19,6 (2,39*)
Contrat de travail	Stable	79,2 (ref)	80,8 (ref)	16,7 (ref)	16,2 (ref)	15,8 (ref)
	Précaire	50,3 (0,35***)	24,4 (0,09***)	21,4 (1,57)	15,2 (0,82)	10,6 (0,82)
Temps de travail	Complet	78,7 (ref)	77,2 (ref)	16,9 (ref)	15,9 (ref)	16,6 (ref)
	Partiel	56,2 (0,61*)	63,2 (0,93)	16,4 (0,93)	18,4 (1,43)	6,4 (0,37*)
Position-nement politique	Très à gauche	66,2 (0,53)	86,5 (2,72**)	5,7 (0,23)	39,2 (12,54***)	12,4 (0,35)
	À gauche	79,3 (1,05)	76,5 (1,03)	19,4 (0,83)	24,8 (6,46***)	11,8 (0,55)
	Au centre	80,3 (ref)	78,1 (ref)	23,1 (ref)	4,5 (ref)	21,1 (ref)
	À droite	71,5 (0,70)	77,0 (1,08)	19,5 (0,79)	9,7 (2,17)	16,3 (0,75)
	Très à droite	72,1 (0,64)	79,9 (0,88)	11,5 (0,44)	15,4 (2,56)	12,8 (0,55)
	Ne se positionne pas	76,5 (1,11)	64,7 (0,46*)	11,8 (0,47)	12,4 (2,57)	19,9 (1,10)
Ensemble		75,2	75,6	16,9	16,1	15,6
Effectif non pondéré		2 224	1 741	1 397	1 397	1 397
PseudoR2		0,22	0,18	0,04	0,10	0,12

*** : significatif au seuil de 0,1 % ; ** : significatif au seuil de 1 % ; * : significatif au seuil de 5 % ; ref : modalité de référence.

Lecture : Les répondant·es du secteur public sont 86,8 % à avoir pu participer à un scrutin professionnel ces cinq dernières années contre seulement 70,6 % des répondant·es du secteur privé. Après prise en compte des autres variables, les premier·es ont autour de 4,24 fois plus de chances que les second·es d'avoir pu voter à un scrutin professionnel et cet écart est significatif.

Source : enquête post-électorale CERTES ; données pondérées.

III.2. Une participation effective qui varie selon l'âge et la précarité de l'emploi

Si on considère la participation effective aux élections sociales et professionnelles, c'est-à-dire la part, parmi les salarié·es ayant pu voter, des salarié·es ayant effectivement voté, celle-ci atteint 44,3 % en Belgique et 75,6 % en France. Le chiffre pour la Belgique est bien moins élevé que le taux de participation réel enregistré effectivement lors des élections sociales de 2012 (71,7 %) (Blaise, 2017a). Par conséquent, soit certain·es répondant·es déclarent avoir pu voter mais ne pas l'avoir fait alors qu'en réalité ils et elles ne pouvaient pas voter, soit le dispositif d'enquête sous-estime la participation aux élections sociales. Cette seconde hypothèse est peu probable au regard de la tendance des enquêtes sociopolitiques à surestimer la participation électorale et politique (Karp, Brockington, 2005). Le chiffre pour la France apparaît à ce titre surestimé au regard des résultats des élections professionnelles et des enquêtes de la statistique publique (Blavier *et al.*, 2020).

Dans les deux pays, on remarque que la participation effective varie, comme pour les possibilités de participation, en fonction de variables structurelles. En France, la participation est particulièrement faible parmi les salarié·es travaillant dans des établissements de moins de 10 salarié·es (47,7 % contre 80,4 % parmi les salarié·es des établissements de 250 salarié·es ou plus, voir tableau 2), la plupart d'entre elles et eux étant concerné·es par le scrutin TPE très peu mobilisateur. En Belgique, la participation est beaucoup plus importante dans l'industrie, l'énergie, la santé et les transports que dans les autres secteurs (tableau 1). Ces différences sectorielles pourraient masquer des effets de périmètre sur la participation aux élections sociales (secteurs exclus ou taille des entreprises en moyenne plus petite que dans l'industrie).

Mais la participation est surtout fonction des caractéristiques sociales des salarié·es telles que leur âge et leur type de contrat de travail, comme en témoignent des rapports de chances très supérieurs ou très inférieurs à 1 (tableaux 1 et 2). La participation s'élève ainsi à seulement 21,5 % en Belgique et à 54,6 % en France parmi les salarié·es de 18 à 29 ans, mais atteint 56,1 % en Belgique et 81,9 % en France parmi les salarié·es ayant 50 ans et plus. De même, 48,4 % (Belgique) et 80,8 % (France) des salarié·es en contrat stable pouvant voter déclarent avoir participé contre seulement 12,9 % (Belgique) et 24,4 % (France) des salarié·es en contrat précaire[4]. On observe également une probabilité de participer aux élections professionnelles plus faible liée au fait d'avoir un parent ou grand-parent né à l'étranger : en France, 68,3 % des salarié·es concerné·es ont voté contre 78,7 % des autres salarié·es (tableau 2). En Belgique, la différence existe, mais n'est pas significative (tableau 1). L'expérience migratoire, même indirecte, accroît ainsi

4. À ce titre, si le vote aux élections sociales a été élargi aux intérimaires en 2020, on peut douter de leur participation effective à ces élections.

la distance aux syndicats (Cools *et al.*, 2021). Le poids de ces trois variables en matière de participation suggère la difficulté d'inclure les salarié·es les moins intégré·es dans les dispositifs formalisés de la « démocratie sociale » institutionnelle. En revanche, les autres caractéristiques sociales retenues, y compris le genre, n'influencent pas significativement la participation. Dans les deux pays, et contrairement à ce qu'on observe dans le champ politique, la participation décroît même avec le niveau d'éducation, sans que les différences ne soient significatives (tableaux 1 et 2). On remarque enfin, et seulement pour la France, que les salarié·es se positionnant très à gauche votent significativement plus aux scrutins professionnels quand ils et elles en ont la possibilité (86,5 % contre 75,6 % de l'ensemble des salarié·es), au contraire des salarié·es ne se positionnant pas sur l'axe gauche-droite qui se mobilisent significativement moins (64,7 %). Ce résultat atteste de l'existence d'un lien, pas nécessairement univoque, entre participation au travail et attitudes politiques dans le pays (Haute, 2023). *A contrario*, en Belgique, notre analyse ne montre aucune relation entre participation aux élections sociales et autopositionnement politique.

III.3. Un choix de vote qui varie tant en fonction des implantations syndicales que du positionnement politique des salarié·es

Pour terminer, nos modèles consacrés au choix de vote en France et en Belgique font d'abord apparaître des variations liées aux implantations syndicales. Par exemple, en Belgique, les répondant·es du secteur de la santé déclarent avoir significativement moins voté pour la FGTB que ceux et celles du secteur de l'industrie. Parallèlement, les francophones indiquent avoir significativement plus voté pour la FGTB que les Flamand·es (46,3 % contre 31,1 %) et moins pour la CSC (36,5 % contre 53,4 %) (tableau 1). Or, la FGTB est bien moins implantée dans le secteur de la santé et bien plus implantée dans les régions francophones que la CSC (Blaise, 2017b). De même, en France, le vote pour des non-syndiqué·es est marginal dans le secteur public, car rares y sont les élections sans monopole syndical de candidatures. Au contraire, le vote pour les non-syndiqué·es est très important dans les établissements de 10 à 49 et de 50 à 249 salarié·es (respectivement 27,4 % et 18,4 % contre 9,3 % dans les établissements de 250 salarié·es ou plus). La présence syndicale y est en effet inférieure à celle observée dans les grands établissements, ce qui autorise l'émergence de listes non syndicales à l'occasion de seconds tours (voir *supra*). À l'inverse, les votes pour la CFDT et la CGT sont particulièrement peu répandus (moins de 15 %) dans les petits établissements (moins de 50 salarié·es), faute de présence syndicale. À cela s'ajoute un vote CGT plus important dans le secteur public que dans le secteur privé (21,7 % contre 13,4 %). La CGT est en effet, en comparaison avec la CFDT, davantage implantée syndicalement dans le public que dans le privé.

Nos modèles mettent aussi en évidence, dans le cas belge, des variations liées aux caractéristiques sociales des salarié·es. Les salarié·es les plus jeunes votent, lorsqu'ils et elles participent, significativement plus pour la FGTB (65,6 %) que pour la CSC (25,5 %), l'effectif des moins de 30 ans ayant voté étant toutefois très faible. Il en est de même pour les salarié·es de 50 ans et plus qui sont 44,7 % à avoir voté pour la FGTB et 40,6 % à avoir voté pour la CSC (contre respectivement 37,1 % et 46,7 % de l'ensemble des répondant·es ayant voté). Les diplômé·es du supérieur long ont également significativement moins voté pour la FGTB (13,7 %) que l'ensemble des répondant·es ayant voté (37,1 %). *A contrario*, en France, quasiment aucune relation n'est significative en dehors d'une plus forte propension des professions intermédiaires à soutenir la CFDT (21,8 % contre 16,9 % de l'ensemble des salarié·es ayant voté). Ainsi, même si la CGT obtient davantage de suffrages parmi les ouvrier·es que parmi les cadres, la différence n'est pas significative. Plus largement, les modèles relatifs au choix de vote ont, dans le cas français, une faible capacité explicative, au sens où les variables prises en compte sont très loin d'expliquer les variations du choix de vote des répondant·es[5]. Ces variables, si elles sont pertinentes en matière de participation électorale, le sont beaucoup moins en matière de choix de vote. C'est particulièrement vrai pour le choix de la CFDT qui semble peu corrélé aux caractéristiques sociales et politiques des salarié·es ou aux caractéristiques des entreprises. Il y a donc une capacité des organisations syndicales à attirer des salarié·es aux profils très variés. À ce titre, si la présence des organisations syndicales aux scrutins varie selon les collèges électoraux (Haute, 2019a), on observe que, lorsqu'elles sont en lice dans plusieurs d'entre eux au sein d'une même entreprise, elles s'efforcent de mener des campagnes transversales (Hébert, 2023).

Enfin, on remarque que le choix du vote pour les différentes organisations syndicales varie aussi en fonction de l'autopositionnement politique, et ce même si on tient compte des autres caractéristiques socioprofessionnelles (tableaux 1 et 2). Ainsi, en Belgique, le vote en faveur de la CSC est significativement plus faible parmi les répondant·es se positionnant très à gauche (19,2 %) et significativement plus élevé parmi celles et ceux se positionnant très à droite (62,7 %). Pour la FGTB, ces relations ne sont toutefois pas significatives quand on tient compte des autres caractéristiques des salarié·es, preuve des processus de dépilarisation à l'œuvre (Faniel *et al.*, 2017). En France, le vote pour la CGT est bien plus répandu parmi les individus se positionnant très à gauche (39,2 %) ou à gauche (24,8 %) que parmi les répondant·es se positionnant au centre (4,5 %) ou à droite (9,7 %). Le vote CFDT est plus faible parmi les répondant·es se positionnant très à gauche (5,7 %) que parmi les répondant·es se positionnant au centre (23,1 %), à gauche (19,4 %) ou à droite (19,8 %). L'influence du positionnement politique doit toutefois être relativisé par rapport au poids qu'il a lors des scrutins politiques. Le vote

5. C'est ce qu'on constate en lisant et comparant les PseudoR2 des modèles de régression qui fournissent une indication sur la « qualité » et la « capacité explicative » d'un modèle.

aux élections professionnelles est en effet plus dépendant des interactions sociales ou des caractéristiques des entreprises et bien moins structuré par les attitudes politiques et les caractéristiques sociales des électeurs et électrices. Ainsi, comme l'ont observé plusieurs travaux qualitatifs, il convient de relativiser le caractère politique ou partisan trop rapidement donné aux votes professionnels (Moro, 2020 ; Hébert, 2023) et de ne pas comparer sans réserve le champ syndical et le champ politique.

Conclusion

L'étude des logiques sociales et politiques du vote aux élections sociales en Belgique et aux élections professionnelles en France nous a permis de mettre en évidence trois ensembles de résultats communs aux deux pays malgré des systèmes de relations professionnelles différents. Dans un premier temps, les possibilités de participation des salarié·es dépendent principalement des caractéristiques des entreprises (taille, secteur d'activité, région) en raison de l'inégal déploiement des élections en entreprise. Dans un second temps, on observe une participation effective qui varie également vis-à-vis de critères structurels, mais aussi en fonction de l'âge des salarié·es et de leur type de contrat de travail. Ainsi, le recul de la participation aux élections sociales et professionnelles pourrait s'expliquer par la précarisation croissante des emplois et, plus largement, par un affaiblissement des formes d'intégration professionnelle. On peut en effet faire l'hypothèse que l'effet d'âge mesuré ici correspond au moins autant à un effet d'ancienneté qu'à un effet de génération, comme cela a été observé en France pour l'adhésion syndicale (Béroud *et al.*, 2019). Dans un troisième temps, le vote aux élections sociales apparaît dépendre tant des implantations syndicales (et des relations plus ou moins formelles entre salarié·es et syndicats qui en découlent) que des caractéristiques sociales, voire politiques, des salarié·es. Toutefois, si chaque organisation syndicale ne mobilise pas nécessairement les mêmes segments du salariat, nos modèles montrent que le poids des caractéristiques sociales et politiques est bien plus faible que lors des scrutins politiques. Ce résultat témoigne à la fois de la pertinence limitée de comparer ces deux types d'élections mais aussi de la capacité des organisations syndicales d'attirer des profils diversifiés de salarié·es. Cette diversité ne doit cependant pas faire oublier l'exclusion de fait des scrutins professionnels ou sociaux, et par là même de la « démocratie sociale », des fractions du salariat les plus précarisées et les moins intégrées.

Références bibliographiques

- Abts K., Swyngedouw M., Meuleman B., Baute S., Galle J., Gaasendam C. (2015), *Belgian National Elections Study (BNES) 2014. Codebook: Questions and Frequency Tables*, ISPO-KU Leuven/CLEO-Université de Liège.
- Adam G. (1968), « La représentativité des organisations syndicales. Enquête sur les élections professionnelles », *Revue française de science politique*, vol. 18, n° 2, p. 278-314, https://doi.org/10.3406/rfsp.1968.393083.
- Andolfatto D. (1992), *L'univers des élections professionnelles : travail et société au crible des urnes*, Paris, Éditions ouvrières.
- Arndt C., Rennwald L. (2016), « Union members at the polls in diverse trade union landscapes », *European Journal of Political Research*, vol. 55, n° 4, p. 702-722, https://doi.org/10.1111/1475-6765.12157.
- Aujard J.-P., Volkoff S. (1986), « Une analyse chiffrée de l'audience syndicale », *Travail et Emploi*, vol. 30, n° 4, p. 47-57.
- Béroud S. (2013), « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, vol. 5, n° 1, p. 5-32, https://doi.org/10.3917/parti.005.0005.
- Béroud S. (2015), « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical », *in* Quijoux M. (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, PUR, p. 323-339, http://books.openedition.org/pur/69782.
- Béroud S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « Jeunes et engagements au travail : une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, n° 82, p. 7-25, https://doi.org/10.3917/agora.082.0007.
- Blaise P. (2017a), « Les élections sociales de mai 2016 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2333-2334, n° 8, p. 5-62, https://doi.org/10.3917/cris.2333.0005.
- Blaise P. (2017b), « Belgique : un paysage syndical stable au terme des élections sociales de mai 2016 », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 157, mars, p. 20-29, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C157_2.pdf.
- Blaise P. (2021), « Les élections sociales de novembre 2020 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2519-2520, n° 34, p. 5-70, https://doi.org/10.3917/cris.2519.0005.
- Blavier P., Haute T., Penissat É. (2020), « Du vote professionnel à la grève : les inégalités de participation en entreprise », *Revue française de science politique*, vol. 70, n° 3, p. 443-467, https://doi.org/10.3917/rfsp.703.0443.

- Cools S., Finseraas H., Bergli Rasmussen M. (2021), « The immigrant-native gap in union membership: A question of time, sorting, or culture? », *LABOUR*, vol. 35, n° 1, p. 24-51, https://doi.org/10.1111/labr.12186.
- Dufour C., Hege A. (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue de l'IRES*, n° 59, p. 3-40, https://goo.gl/RzGyzB.
- Dumoulin C. (2019), « Quand les syndicats s'invitent dans les petites entreprises. Les relations sociales dans les établissements de 11 à 49 salariés », *La nouvelle revue du travail*, n° 15, https://doi.org/10.4000/nrt.5817.
- Faniel J., Devos C., Lannoo S., Mus M. (2011), « Les membres de la CGSLB et leur syndicat », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2097-2098, n° 12, p. 5-53, https://doi.org/10.3917/cris.2097.0005.
- Faniel J., Gobin C., Paternotte D. (2017), « Les mouvements sociaux en Belgique, entre pilarisation et dépilarisation », *Les @nalyses du CRISP en ligne*, https://bit.ly/483TtMB.
- Giraud B., Yon K., Béroud S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme. Introduction à l'analyse sociologique des syndicats*, Paris, Armand Colin.
- Haute T. (2018), « Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016) », *La Revue de l'IRES*, n° 94-95, p. 57-89, https://bit.ly/4eHaEFu.
- Haute T. (2019a), *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*, Thèse de doctorat en science politique, Université Lille 2, http://www.theses.fr/2019LIL2D005.
- Haute T. (2019b), « 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, https://doi.org/10.3917/parti.025.0139.
- Haute T. (2020), « Les logiques plurielles d'une très faible participation : retour sur les scrutins auprès des salariés des très petites entreprises », *La Revue de l'IRES*, n° 101-102, p. 3-27, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/R101-102_1.pdf.
- Haute T. (2022), « Le travail et l'emploi, déterminants négligés de l'abstention », *in* Haute T., Tiberj V. (dir.), *Extinction de vote ?*, Paris, Puf.

- Haute T. (2023), « Trade unions and voting for the left in France and Belgium », *transform! eDossier,* p. 17-24, https://hal.univ-lille.fr/hal-04076190.
- Haute T. (2024), « Quand la nécessité devient vertu. Croiser les données concernant le vote professionnel pour en surmonter les limites », *in* Alfandari F., Bonanno A., Cárdenas L., Doumenc S., Gibard W., Winiarski L. (dir.), *Enquêter sur les relations professionnelles. Méthodes, outils et pratiques*, Paris, ENS Éditions, p. 55-70, https://doi.org/10.4000/books.enseditions.48217.
- Hébert T. (2023), « Les pratiques syndicales saisies par la logique électorale. Une approche ethnographique », *Les Mondes du travail,* n° 30, p. 153-168, https://bit.ly/47LoDYC.
- Hyman R., Gumbrell-McCormick R. (2010), « Syndicats, politique et partis : une nouvelle configuration est-elle possible ? », *La Revue de l'IRES*, n° 65, p. 17-40, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/r65-2.pdf.
- Jacod O., Ben Dhaou R. (2008), « Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales », *Document d'études*, n° 137, Dares, avril, https://goo.gl/xmpPDx.
- Karp J. A., Brockington D. (2005), « Social desirability and response validity: A comparative analysis of overreporting voter turnout in five countries », *The Journal of Politics*, vol. 67, n° 3, p. 825-840, https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2005.00341.x.
- Labbé D. (1994), *Les élections aux comités d'entreprise : 1945-1993,* CERAT, Grenoble, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01596662/document.
- Labbé D. (2019), *Résultats des élections professionnelles dans les établissements du secteur privé (2013-2016)*, Rapport de recherche, Pacte - Université Grenoble Alpes, https://bit.ly/3BBU0J6.
- Le Crom J.-P. (2003), *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, https://goo.gl/2L9YSj.
- Leclerc O., Lyon-Caen A. (dir.) (2011), *L'essor du vote dans les relations professionnelles : actualités françaises et expériences européennes,* Paris, Dalloz.
- Malo M. A. (2006), « Temporary workers and direct voting systems for workers' representation », *Economic and Industrial Democracy*, n° 27, p. 505-535, https://doi.org/10.1177/0143831X06065966.

- Moro A. (2020), « La représentation syndicale comme lien personnel : ouvriers et délégués dans une usine italienne », *Critique internationale*, n° 87, p. 119-140, https://doi.org/10.3917/crii.087.0119.
- Op den Kamp H., Van Gyes G. (2010), *Un demi-siècle d'élections sociales. L'évolution de 1950 à 2008,* Rapport d'études, HIVA/KU Leuven, mai, https://bit.ly/47Klit3.
- Pénissat E. (2013), « À l'ombre du "dialogue social". Éditorial », *Agone*, vol. 50, n° 1, p. 7-18, https://shs.cairn.info/revue-agone-2013-1-page-7?lang=fr.
- Pernot J.-M. (2022), « Proximités syndicales et vote politique », *Syndicollectif,* 17 avril, https://syndicollectif.fr/proximites-syndicales-et-vote-politique/.
- Pignoni M. T. (2023), « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », *Dares Analyses*, n° 6, février, https://bit.ly/4eGiuPO.
- Pitkin H. F. (2013), « La représentation politique », trad. S. Hayat, *Raisons politiques*, n° 50, p. 35-51, https://doi.org/10.3917/rai.050.0035.
- Rosetti N. (2019), « Do European trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries », *Industrial Relations Journal,* vol. 50, n° 1, p. 84-101, https://doi.org/10.1111/irj.12242.
- Smith C. G., Hindman H. D., Havlovic S. J. (1997), « A discriminant analysis of employee choice in a multiunion representation election », *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 14, n° 3, p. 235-245, https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1997.tb00133.x.
- Tiberj V. (2020), « Voter ne suffit plus. Renouvellement générationnel, rapport à l'élection et transformation de la participation politique », *Agora Débats/Jeunesses,* vol. 86, n° 3, p. 143-159, https://doi.org/10.3917/agora.086.0143.
- Touzet H., Haute T., Le Lann Y. (2024), « Conditions de travail et d'emploi et formes de participation au travail », *Chroniques du travail*, n° 14, à paraître.
- Vandaele K. (2023), « Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system », *in* Waddington J., Müller T., Vandaele K. (eds.), *Trade Unions in the European Union. Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge*, Brussels, Peter Lang, p. 131-182, https://bit.ly/4emyp61.
- Vignon S. (2016), « Abstentionnisme électoral et recompositions des échelles d'appartenance locale. Le cas des élections municipales dans un village de la

Somme », *in* Buton F., Lehingue P., Mariot N., Rozier S. (dir.), *L'Ordinaire du Politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique,* Presses universitaires du Septentrion, Lille, p. 71-90, https://doi.org/10.4000/books.septentrion.28080.

- Vignon S. (2021), « Vers une dé-singularisation tendancielle des communes rurales en matière de participation électorale ? Le cas des élections municipales en Picardie », *in* Granger C., Le Gall L., Vignon S. (dir.), *Voter au village. Les formes locales de la vie politique, XX*e*-XXI*e *siècles,* Lille, Presses universitaires du Septentrion, p. 53-84, https://doi.org/10.4000/books.septentrion.102744.

IRES
Institut de Recherches
Économiques et Sociales

BULLETIN D'ABONNEMENT 2025

NOM

PRÉNOM

ORGANISATION

FONCTION

ADRESSE

TÉL.

E-MAIL

Je désire m'abonner à :

- ☐ *La Chronique internationale de l'IRES* au prix de 50,00 €
- ☐ *La Revue de l'IRES* au prix de 50,00 €
- ☐ *La Chronique internationale* + *La Revue de l'IRES* au prix de 90,00 €

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité. Pour les publications à l'unité, plus d'informations sur www.ires.fr.

Règlement par :

- ☐ Chèque bancaire (payable en France) à l'ordre de l'IRES
- ☐ Virement à l'ordre de l'IRES - Banque CDC
  IBAN FR72 4003-1000-0100-0024-5046-D80 – BIC : CDCGFRPPXXX

Date et signature

Bulletin d'abonnement à retourner complété à :

IRES - 16, bd du Mont d'Est - 93192 Noisy-Le-Grand Cedex
Tél. : + 33 (0)1 48 15 18 90 - E-mail : contact@ires.fr

Institut de Recherches Économiques et Sociales

LA REVUE DE L'IRES

La Revue de l'IRES est une revue pluridisciplinaire publiée par l'Institut de Recherches Économiques et Sociales. Elle est destinée à nourrir la connaissance dans les domaines intéressant l'ensemble des organisations syndicales : marché du travail et politiques d'emploi, politique économique, revenus et protection sociale, conditions de travail et activité de travail, modes de gestion des salariés, relations professionnelles. S'adressant aux chercheurs, praticiens et experts venant de différentes disciplines (droit, économie, gestion, histoire, sociologie, sciences politiques), *La Revue de l'IRES* porte une attention particulière aux articles novateurs issus d'enquêtes empiriques ou mobilisant une méthodologie originale, ainsi qu'aux éclairages comparatifs internationaux sur les relations sociales.

Les articles proposés pour publication à *La Revue de l'IRES* sont évalués de façon collégiale par un comité de lecture formé du directeur de l'IRES, de la rédactrice en chef de la revue, d'un(e) rapporteur(e) interne et de la secrétaire de rédaction (acceptation pour discussion en réunion d'équipe, demande de modifications préalables ou refus). Lorsque le projet d'article est accepté, l'auteur en fait une présentation lors d'un séminaire composé des chercheurs de l'IRES et des conseillers techniques des organisations syndicales réunis en comité de lecture. À la suite de la réunion, une synthèse des remarques du comité de lecture est transmise à l'auteur pour modification avant l'envoi de sa version finale.

Les propos tenus par les auteurs n'engagent qu'eux et ne reflètent en aucun cas la position de l'IRES sur les thématiques traitées.

Le fait de soumettre un article à *La Revue de l'IRES* vaut accord autant pour la diffusion de son édition papier que son édition électronique (sur le site de l'IRES comme sur le site Cairn.info).

Modalités d'envoi : les articles, qui ne doivent pas excéder 60 000 signes (notes et tableaux compris), doivent être envoyés au secrétariat de rédaction de la revue (julie.baudrillard@ires.fr). Voir les consignes aux auteurs sur le site de l'IRES (www.ires.fr).

Institut de Recherches
Économiques et Sociales

L'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires) est une association créée en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et l'UNSA Éducation le gèrent en commun.

L'Ires a pour vocation d'apporter des éléments d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales nationales, européennes et internationales qui intéressent les organisations syndicales. Ses thèmes de recherche privilégiés sont : les mutations des systèmes productifs, les relations professionnelles, le travail, l'emploi, les revenus, la protection sociale.

Pour ce faire, le centre de recherche et de documentation se consacre à la réalisation d'un programme scientifique à moyen terme approuvé par l'assemblée générale et la commission scientifique. En outre, l'Ires soutient, via l'Agence d'objectifs, l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. Les travaux réalisés dans ce cadre sont conduits sous la responsabilité des organisations syndicales.

La gouvernance de l'Ires est détaillée ci-dessous. Pour en savoir plus, voir notre site internet.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'IRES

Neuf syndicalistes

Membres du Bureau
Raphaëlle BERTHOLON (*CFE-CGC*)
Jean-Marc BŒUF *(UNSA Éducation*)
Bernard IBAL *(CFTC*) - Lionel LEROGERON (*CGT*)
Éric PÉRÈS (*CGT-FO*) - Anne-Florence QUINTIN (*CFDT*)

Administrateurs, représentants des syndicats
Sébastien DUPUCH (*CGT-FO*)
Fabien GUIMBRETIÈRE (*CFDT*)
Fabienne ROUCHY (*CGT*)

Quatre représentants du Premier ministre

Clément BEAUNE, *Commissaire général France Stratégie*
Michel HOUDEBINE, *Dares*
Fabrice LENGLART, *Drees*
N.N., *Directeur des études et des synthèses économiques, Insee*

Neuf personnalités scientifiques

Rémi BOURGUIGNON, *Professeur à l'IAE Paris-Est*
Mario CORREIA, *Chercheur associé au LEST*
Ismaël FERHAT, *Professeur à l'Université Paris Nanterre*
Cécile GUILLAUME, *Maîtresse de conférences à l'Université de Surrey*
Donna KESSELMAN, *Professeure à l'Université Paris-Est Créteil*
Bernard LAURENT, *Professeur à l'École de management de Lyon*
Frédéric REY, *Professeur au LISE-CNAM-CNRS*
Loïck TANGE, *Économiste*
Michaël ZEMMOUR, *Professeur à l'Université Lyon 2, Triangle-MSH*

COMMISSION SCIENTIFIQUE

Élodie BÉTHOUX, *Professeur, à l'ENS-LYON*
Rémi BOURGUIGNON, *Professeur à l'IAE Paris-Est*
Mario CORREIA, *Chercheur associé au LEST*
Jean-Michel DENIS, *Directeur de l'ISST*
Ismaël FERHAT, *Professeur à l'Université Paris Nanterre*
Yannick FONDEUR, *Chercheur au CNAM*
Jérôme GAUTIÉ, *Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*
Solveig GRIMAULT, *Chercheure à l'IRES*
Mathilde GUERGOAT, *Professeure à l'Université de Lille*
Cécile GUILLAUME, *Maîtresse de conférences à l'Université de Surrey*
Donna KESSELMANN, *Professeure à l'Université Paris-Est Créteil*
Bernard LAURENT, *Professeur à l'École de management de Lyon*
Nadine LEVRATTO, *Directrice de recherche au CNRS*
Axel MAGNAN, *Chercheur à l'IRES*
Frédéric REY, *Professeur au LISE-CNAM-CNRS*
Loïck TANGE, *Économiste*
Michaël ZEMMOUR, *Professeur à l'Université Lyon 2, Triangle-MSH*

Les deux premiers articles de ce numéro de *La Revue de l'IRES* se penchent sur deux catégories d'emploi marquées par une forte féminisation, l'absence de reconnaissance y compris financière, une grande précarité et des conditions de travail difficiles. Dans le premier cas, il est question des travailleuses des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) sous l'angle suivant : pourquoi restent-elles dans ce secteur ? L'article analyse la qualité subjective attribuée à l'emploi des trois groupes professionnels qui peuplent ces établissements : agentes de service, aides-soignantes et agentes « faisant-fonction ». Le deuxième article porte sur les « petites mains » de l'Éducation nationale, les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) et les assistantes d'éducation (AED), qui connaissent des tensions professionnelles aiguës révélatrices de la pluralité des demandes sociales auxquelles l'institution scolaire est confrontée, particulièrement dans les territoires ruraux paupérisés. Leur travail relationnel, qui repose sur un investissement émotionnel gratuit, permet de couvrir ses défaillances.

À partir d'une enquête sur les carrières syndicales à la CFDT, le troisième article met en lumière l'existence de deux filières d'accès à l'espace des permanents : l'une est empruntée par des personnes relativement plus jeunes et diplômées qui entament une carrière syndicale « par le haut », l'autre par des militants plus âgés issus des classes populaires qui accèdent à l'espace des permanents « par le bas » de l'organisation, avec une expérience de terrain. Il met en évidence, dans les deux cas, un accès différencié selon le genre.

Enfin, le quatrième article démontre une certaine proximité, en Belgique et en France, en matière d'élections sociales et professionnelles, qui déterminent pour partie les droits et moyens institutionnels des syndicats. En effet, les données de deux enquêtes post-électorales réalisées en Belgique en 2014 et en France en 2024 montrent que, si les possibilités de participation des salarié·es sont principalement contraintes par les caractéristiques de leur entreprise, les caractéristiques sociales, voire politiques, des salarié·es ont un rôle structurant en matière de participation effective et de choix de vote.

IRES
Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est ▪ 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33 (0)1 48 15 18 90 ▪ E-mail : contact@ires.fr ▪ www.ires.fr

ISSN 1145-1378 ▪ Prix du numéro : 25 €