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.