

Déterminants de la désertion syndicale en France

Mourad Sandi

LEN Université de Nantes

SOMMAIRE

En France, comme par ailleurs en Europe occidentale, les syndicats traversent depuis quelques décennies des chutes continues et séquentielles de leurs effectifs. Cette baisse ne touche pas les salariés ni les secteurs d'activités de la même manière. L'objectif de cet article est de déterminer les principales causes de la désertion syndicale, en analysant non pas les déterminants de l'adhésion comme cela se fait dans les recherches économiques sur le sujet mais en étudiant ceux de la non-adhésion permanente. Sur des données françaises de l'ESS (2002-2003) nous estimerons les déterminants de la variable « jamais adhérent » afin de caractériser les causes de la désertion syndicale observée en France.

INTRODUCTION

Un syndicat est traditionnellement conçu comme une institution de la représentation salariale au sein des entreprises ou des administrations. Il est aussi un agent qui négocie en place et lieu des travailleurs leurs salaires, les conditions de travail, leurs systèmes de retraite et de chômage et qui cherche également les meilleurs procédés pour aménager la productivité sur les lieux du travail. Il est un acteur d'action incontournable sur les marchés du travail des pays développés. Visser et Ebbinghaus (2000) considèrent les syndicats comme l'institution des travailleurs la plus importante dans les sociétés capitalistes modernes.

La création, la survie ou la disparition des syndicats, dépend principalement de leurs effectifs (le nombre d'employés qui choisissent d'y adhérer). Sur 1,3 milliard de travailleurs recensés dans le monde en 1995, l'OIT (1997) estime que seulement 164 millions d'entre eux sont syndiqués. Le taux de syndicalisation est supérieur à 50 % de la main-d'œuvre nationale dans 14 pays et, au cours de ces vingt dernières années, il a régressé dans la plupart des pays excepté une vingtaine.

Face à ces constats, les recherches économiques sur le syndicalisme se sont beaucoup enrichies ces dernières années. L'objectif principal de ces études est la détermination des causes inhérentes à la chute continue depuis les années soixante-dix des effectifs syndicaux dans presque tous les pays développés et l'explication en conséquence du désintéressement accru des salariés à l'égard de la représentation syndicale. Plusieurs approches se sont alors propagées afin de donner des explications probantes aux comportements d'adhésion. La plus connue de ces approches est celle dite des "coutumes sociales" proposée par Akerlof (1980), Booth (1985, 1994) et Naylor (1989). Selon cette approche le comportement d'adhésion n'est pas la seule résultante d'une fonction d'utilité simple. Les salariés adhèrent aux syndicats pour se mettre en conformité avec une coutume sociale. L'un des problèmes majeurs de cette approche est que ces auteurs n'ont jamais présenté des explications économiques quantifiables de la formation de cette coutume sociale.

La deuxième approche célèbre dans les études économiques sur le syndicalisme est celle dite "l'approche structurelle". Elle consiste à expliquer la chute d'adhésion aux syndicats par les transformations survenues depuis quelques décennies sur la composition du salariat dans les pays développés. Le passage ainsi d'un travail essentiellement manuel dans des grandes usines à un travail de service plus individualisé peut, selon cette approche, expliquer la chute des effectifs observée un peu partout dans le monde. L'entrée massive des femmes, des jeunes, des diplômés, etc., sur le marché du travail est une autre explication de cette chute. Cependant, en dépit de la pertinence de ces facteurs dans l'explication de la baisse des effectifs (Sandi, 2005), cette approche ne répond pas à une question fondamentale sur les déterminants des choix d'adhésion, à savoir pourquoi les salariés d'un secteur sont plus susceptibles que les autres d'adhérer aux syndicats ? Pourquoi les hommes plus que les femmes ? Pourquoi tel âge et pas les autres ? etc.

En ce qui nous concerne, nous pensons que les comportements d'adhésion doivent être expliqués en tenant compte des deux côtés de la fonction d'adhésion : le côté de l'offre et le côté de la demande d'adhésion. Autrement dit, la baisse des effectifs observée partout dans le monde n'est-elle pas la résultante d'un simple effet de saturation au sein même des organisations syndicales ? Aux États-Unis et certains pays européens, des métiers entiers sont réservés aux syndiqués et l'embauche provoque automatiquement l'adhésion. On peut alors estimer que la puissance (ou la faiblesse) du syndicalisme vient de la disponibilité (ou la rareté) de ce type de métiers. Dans ce dernier cas, il faut chercher les causes historico-légales et institutionnelles de l'abondance ou non de ce type de métiers. La non-adhésion des salariés dans ce cas ne résulte pas de leurs propres choix, elle est dictée par la disponibilité ou non des postes "syndiqués" sur le marché du travail. Nous pouvons alors décomposer la probabilité de la non-adhésion en deux composantes : une qui résulte du propre choix du salarié (désire ou non adhérer à un syndicat) et une deuxième due à la possibilité ou non d'adhérer aux syndicats.

En France, la pratique du métier fermé est interdite, la loi oblige les entreprises d'un certain nombre de salariés d'avoir un comité d'entreprise et interdit toute discrimination due à l'appartenance syndicale. De plus, la législation encourage même les adhésions syndicales par des abattements fiscaux et autres avantages offerts aux syndiqués. La "question syndicale" à laquelle nous avons tenté de répondre dans cet article est la raison d'une telle faiblesse des adhésions en France ? Est-ce un comportement de *free-rider*, comportement économiquement rationnel, étant donné que la loi interdit la discrimination entre les syndiqués et les non-syndiqués et que tous les salariés bénéficient des avantages de la négociation. S'agit-il à l'inverse d'un désintéressement total des salariés à l'égard des syndicats ? Autrement dit, les salariés pensent-ils que les syndicats ne servent plus à rien et que leur contribution est inutile ?

Cet article sera organisé autour des points suivants : dans une première section nous introduisons dans un modèle d'adhésion les hétérogénéités individuelles et nous décomposons la fonction d'adhésion en deux éléments : une première composante indiquant la demande et une deuxième désignant l'offre de la représentation syndicale. Nous exposerons dans une deuxième section le constat empirique et les résultats économétriques des choix d'adhésion individuelle. Nous concluons enfin par des éventuelles implications de nos résultats sur les politiques de recrutement syndicales.

1- ENDOGÉNÉISATION DES HÉTÉROGÉNÉITÉS INDIVIDUELLES

Dans un cadre d'analyse coûts-bénéfices, nous supposons que l'adhésion est une fonction à la fois des caractéristiques individuelles des salariés, des avantages et des coûts procurés par la présence des syndicats sur le marché du travail. La différence avec les études économiques antérieures sur le sujet, est la prise en compte de l'hétérogénéité, mesurée par les paramètres θ et ε , des préférences individuelles face aux coûts et aux avantages syndicaux respectivement. Nous supposons ainsi que le choix d'adhésion individuelle répond à une règle basée sur l'approche coûts-bénéfices, en reconnaissant

les limites de cette approche mais en mettant en relief les enseignements qu'elle permet d'avoir. Le salarié choisit ainsi d'adhérer un syndicat si, au moins, les avantages procurés par cette adhésion couvrent ses coûts. Les préférences individuelles d'un salarié j peuvent ainsi être résumées dans une fonction d'utilité, avec comme avantages, d'une part le salaire w négocié par le syndicat avec l'entreprise. Nous supposons qu'il est supérieur au salaire concurrentiel et qu'il est appliqué à tous les salariés indépendamment de leur appartenance ou non au syndicat. D'autre part, l'ensemble des avantages b , autres que le salaire, liés à l'adhésion syndicale y compris la réputation si elle est positive. Ces avantages sont pondérés par un paramètre ε_j spécifique à chaque

salarié. Quant aux coûts, ils sont principalement constitués de la cotisation syndicale c payée par les membres, et par un paramètre a mesurant l'engagement personnel dans les actions syndicales. Elle peut être mesurée par des unités temporelles ou la contre partie marchande de ces actions. Ce dernier est pondéré par un paramètre θ_j qui mesure les préférences ou le poids assigné par chaque salarié à cet engagement syndical.

L'avantage net d'adhésion (avantages d'adhésion ($b(1)$) démunis des avantages de la non adhésion $b(0)$) doit être au moins supérieur aux coûts globaux d'adhésion pondérés par les caractéristiques individuelles. La règle d'adhésion est donnée par l'expression suivante :

$$B \geq \frac{c + \theta_j \cdot a}{\varepsilon_j} \quad \text{avec } B = b(1) - b(0).$$

À partir de la règle d'adhésion ci-dessus, on déduit que le salarié choisit d'adhérer à un syndicat seulement si son θ (le poids assigné à l'engagement syndical) est supérieur à un seuil minimum donné par l'expression suivante :

$$\theta_{\min} = \frac{\varepsilon_j B - c}{a}$$

La décision de joindre ou non le syndicat dépend ainsi non seulement de la valeur et/ou de la quantité des coûts et des avantages qui lui sont liés, mais également de l'importance accordée par les salariés à ces coûts et avantages. En supposant que l'avantage net d'adhésion est positif et uniforme (le même pour tous les salariés), les différences d'adhésion sectorielles et/ou par catégories de salariés (hommes/femmes, jeunes/seniors, etc.) peuvent alors s'expliquer par des divergences conceptuelles et/ou stratégiques des agents économiques à l'égard des coûts et des avantages de l'adhésion syndicale.

La fonction d'adhésion peut ainsi s'exprimer, d'un côté par la différence entre les gains et les coûts (G) et d'un autre côté par l'ensemble des caractéristiques individuelles (I) et professionnelles (P) des salariés et enfin par un terme d'erreur v qui inclut entre autres les déterminants de l'offre d'adhésion (*closed shop*, saturation, implantation sur le site du travail, éloignement).

Afin d'extraire l'effet de l'offre d'adhésion sur le choix individuel, nous procéderons par ailleurs, à la décomposition de l'ensemble des salariés d'un bassin d'emploi donné normalisé à l'unité, en deux catégories : les syndiqués et les non syndiqués. Un non syndiqué à la date t , peut l'être depuis toujours ou seulement à cette date, c'est-à-dire, qu'il était déjà syndiqué mais il en l'est plus à la date t . Ainsi, la non-adhésion permanente peut être un comportement passif des salariés (manque d'intérêt, manque de structure, etc.) ou un comportement actif manifestant un refus de syndicalisation. Dans la section suivante de cet article nous avons analysé les déterminants de ce choix actif en éliminant de notre échantillon les raisons externes au choix des salariés (opposition de l'employeur, indisponibilité des postes syndicaux dans les *closed shop*, l'effet de saturation, mesures institutionnelles interdisant l'adhésion ou la rendant très coûteuse, etc.).

2- ANALYSES ÉCONOMÉTRIQUES

L'étude qui suit tente d'examiner l'intérêt de l'approche théorique précédente à partir de l'enquête ESS 2002/2003 « *European Social Survey* » réalisée en 2004 sur un échantillon d'individus vivant en France. L'ensemble des données contient des questions relatives à l'adhésion et/ou à l'appartenance à une institution syndicale. La suite de cet article est organisée comme suit : dans le point 3.1, nous décrivons les données et la méthodologie que nous mettons en oeuvre afin d'identifier les caractéristiques des individus qui n'adhèrent jamais au syndicat ; le point 3.2 met en évidence les résultats de statistiques descriptives ; le point 3.3 analyse les résultats économétriques obtenus.

2.1- Données et méthodologie

Les données de l'*European Social Survey* 2002/2003 proviennent d'une technique dite de "face à face" ou "question-réponse"¹ des individus âgés de 15 ans ou plus (c'est-à-dire nés avant septembre 1988), résidant en France. L'enquête permet d'analyser de façon comparative les attitudes et les comportements sociopolitiques des individus des différents pays. En conséquence, cette base de données a l'avantage de permettre une meilleure étude comparative entre les pays que les données de sources nationales. Afin de capter les informations sur le rapport du répondant et le syndicalisme, nous utiliserons les réponses sur la question suivante : *Êtes-vous ou avez-vous déjà été membre d'un syndicat ?* Cette question permet la distinction entre les répondants qui n'ont jamais été membre d'un syndicat, ceux qui l'étaient auparavant et ceux qui le sont actuellement. Cette question permet l'étude de l'ampleur des flux d'entrée et de sortie d'affiliation aux syndicats et par la suite l'analyse des déterminants de ces mouvements, dans la mesure où les données disponibles le permettraient.

¹ Les interviewes se déroulent par téléphone et/ou des visites chez les sélectionnés.

Vu la faiblesse de l'échantillon dans le cas français, les réponses à la question relative à l'adhésion sont synthétisées de sorte que la variable leur correspondant nommée « Y » est dichotomique séparant la modalité d'adhésion actuellement et dans le passé à celle de jamais adhérent. Les non-réponses sont éliminées. Une régression de type logistique est alors mise en œuvre. Nous procédons également sur l'ensemble des réponses à la mise en œuvre d'une régression selon le modèle de régression « probit » ordonné lorsque les réponses à la question comportent un ordre naturel dans la hiérarchie des réponses.

Nous estimons donc un modèle avec « jamais adhérents » comme variable à expliquer et comme variables explicatives un vecteur de variables qui approchent les effets mentionnés ci-dessus : par exemple, le premier vecteur est constitué des caractéristiques de type sociodémographique : le genre, l'âge et le diplôme. Ces variables peuvent également permettre d'identifier certaines préférences liées à l'expérience propre des individus et fondées soit sur l'intérêt personnel soit sur l'adhésion à la solidarité ou à l'altruisme : il est en particulier courant de considérer que l'acquisition d'un niveau élevé d'éducation accroît la sensibilité aux valeurs égalitaristes (Lewin-Epstein, Kaplan, Levanon, 2003), on verra donc si un niveau élevé de diplôme se trouve associé à une propension plus ou moins importante du refus de syndicalisation. Il semble également que traditionnellement les femmes et les hommes n'adhèrent pas aux mêmes valeurs sociales : les femmes seraient globalement moins sensibles à l'adhésion syndicale que les hommes.

Avant de commenter les résultats de chacune des régressions, nous présentons quelques données de statistiques descriptives afin de prendre une mesure des fréquences des réponses à chacune des variables à expliquer. Ensuite, nous verrons les enseignements économétriques qui en découlent.

2.2- Statiques descriptives et résultats des régressions

Dans la base de données de l'ESS 2002/2003, réalisée en juin 2004, sur un échantillon de 1410 individus dont 1128 salariés, environ 855 répondent ne jamais être syndiqués (soit plus que 75 %), 8,5 % disent être membre actuellement et 15,7 % affirment être syndiqués auparavant. Nous avons pu constater que les femmes se déclarent plus que les hommes n'avoir jamais été syndiquées (80 % contre 70 %). Vivre dans une famille nombreuse augmente la proportion des personnes qui n'ont jamais adhéré aux syndicats (88 % des salariés vivant dans des ménages composés de six et plus déclarent être jamais syndiqués). Le profil par âge des « jamais syndiqués » présente une allure en cloche inversée avec un minimum dans la tranche 39-50 ans. On observe le même phénomène par rapport au niveau d'étude le plus élevé atteint par le salarié. Nous constatons, ainsi, que les syndiqués ont majoritairement un niveau d'étude moyen (CAP, BEP, Brevet élémentaire, Brevet d'étude du premier cycle, Baccalauréat général, Brevet supérieur). Par ailleurs, nos investigations montrent que les publics de la religiosité et de l'adhésion aux syndicats ne se recoupent pas, ou du moins pas totalement (plus que 80 % des syndiqués se déclarent n'être pas très religieux).

Sur l'ensemble des répondants 66 % déclarent l'existence d'un ou plusieurs syndicats sur le lieu du travail. Les syndiqués semblent être davantage présents sur les sites dans lesquels les syndicats sont déjà implantés (96 %) et ce nombre semble croître avec la taille de l'établissement. Presque 80 % des salariés et de l'ensemble des répondants (81 % et 78 % respectivement) déclarent avoir besoin de syndicats forts pour défendre leurs conditions de travail et leurs salaires. Dans l'ensemble, les salariés ont, d'une part, une opinion partagée concernant leur influence sur les actions menées par les syndicats sur leurs lieux du travail. Parmi les « jamais syndiqués », 27 % déclarent que c'est extrêmement difficile d'avoir son mot à dire sur les actions menées par les syndicats sur les lieux de travail et 25 % déclarent l'inverse. D'autre part, 22% des salariés pensent qu'il est extrêmement difficile pour les syndicats d'exercer une influence sur les conditions de travail (contre 13 % qui pensent que c'est extrêmement facile et 55 % se situant dans les notes intermédiaires). Concernant la satisfaction sur le lieu du travail, 22 % des salariés et 30 % des membres actuels déclarent être mécontents de la manière dont les choses ont été gérées là où ils travaillent ces douze derniers mois. Ces données laissent à penser que les salariés dans l'ensemble sont favorables à la présence syndicale, ils ont conscience de l'importance de cette présence pour défendre leurs intérêts en dépit du jugement porté sur la capacité ou l'incapacité (la facilité ou la difficulté) des syndicats à gérer les problèmes relatifs au travail. Cependant, ces mêmes salariés reconnaissent la difficulté d'emploi liée à la conjoncture actuelle. Environ 40 % des « jamais syndiqués » pensent qu'il serait extrêmement difficile d'obtenir un emploi aussi bon ou meilleur dans une autre entreprise s'ils le souhaitent², 35 % des salariés déclarent avoir déjà été frappés par le chômage et presque 50 % de ces personnes ont vécu une durée de chômage supérieure ou égale à un an durant les cinq dernières années à la date de l'enquête.

Concernant les caractéristiques du travail et le lieu d'habitation, les jamais syndiqués occupent semble-t-il tous les postes socioprofessionnelles. Cependant, les syndiqués sont plus nombreux dans les professions intermédiaires (19,6 %), personnel des services (12,6 %), conducteurs d'installations et de machines (9,5 %) et de plus en plus dans les professions intellectuelles et scientifiques (19,7 %). Plus de 87 % des syndiqués de notre échantillon ont un contrat à durée indéterminée et presque 80 % ont leur salaire comme source principale de revenu. Le profil par revenu net mensuel du ménage de l'adhésion présente une allure en cloche avec un maximum dans la tranche 2000€-3000€ (50 % [28,9+21,9] des syndiqués ont un revenu compris entre 2000€ et 5000€).

La décision d'adhésion à un syndicat est un choix individuel influencé, toutes choses égales par ailleurs, par le cadre familial. La situation familiale de l'individu, son niveau d'éducation, le niveau d'éducation de ses parents, de son conjoint, la situation professionnelle de ce dernier, le nombre d'enfants à charge sont tous des facteurs qui peuvent d'une manière ou d'une autre influencer sur la « stratégie » d'adhésion ou non à un syndicat. L'enquête montre ainsi que 90 % des syndiqués ont des conjoints salariés (ou ont été) du privé et/ou du public. Ainsi, les syndiqués sont majoritairement mariés (ou vivent en couple), la moitié déclare vivre avec des enfants à charge (70 % ont moins que

² Les réponses à la question s'étalent sur 11 modalités allant d'extrêmement difficile à extrêmement facile. Nous avons regroupé les quatre premières modalités pour extrêmement difficile.

deux enfants) et ils sont, semble-t-il, issus de familles intellectuellement moyennes (84 % de syndiqués ont un père ayant un niveau d'éducation, au maximum, secondaire).

Après la famille et le travail, les amis et les relations sont un des domaines auxquels les répondants attachent le plus d'importance. En France, par exemple, la moitié des répondants déclare qu'il s'agit d'une chose très importante dans leur vie (contre 88 % pour la famille et 60 % pour le travail). Contrairement aux relations amicales qui sont, par essence, électives, la participation associative, l'adhésion à un syndicat, par exemple, c'est d'abord un choix d'une activité ou d'un engagement sans avoir d'informations précises sur les personnes avec lesquelles on les partagera. Toutefois, le désir de rencontres n'est probablement pas étranger à l'engagement syndical.

2.3- *Caractéristiques des non adhérents permanents*

Quelles sont les caractéristiques des salariés qui choisissent de ne jamais être syndiqués ? Nous présentons dans ce qui suit les régressions logistiques et probabilistes modélisant les attitudes individuelles envers l'adhésion syndicale. Les tableaux qui suivent reportent les résultats des régressions pour chaque variable latente et proposent différentes variantes. Les mêmes variables de contrôle, sociodémographiques, sont introduites dans les régressions concernant les caractéristiques de travail et d'emploi. La référence est la même à chaque fois³; les constantes sont reportées et les non-réponses sur les questions d'opinion ont été éliminées. Les résultats concernent les variables regroupées en deux groupes : les caractéristiques sociodémographiques personnelles et familiales puis les caractéristiques liées au travail (type de contrat, taille de l'établissement, etc.).

A. *Caractéristiques socio-économiques personnelles, familiales et non adhésion*

Dans ce premier groupe de variables explicatives, on introduira un nombre de caractéristiques personnelles du répondant (sexe, âge, éducation et occupation) produisant un lien quasi systématique avec l'adhésion syndicale dans plusieurs études (Blanchflower 1997 et Schnabel 2005 sur des données individuelles et Riley 1997 et Schnabel 2003 sur des données transversales). Les résultats des statistiques descriptives montrent que 11 % des hommes sont syndiqués contre 6 % pour les femmes. *“This difference has traditionally been interpreted as a reflection of men's greater degree of attachment to the labour force which would increase the benefits of unionization both from the point view of employees and of union”* (Schnabel, 2005). L'analyse des données de l'ESS 2002/2003, met en relief une corrélation positive entre la variable « genre » et la probabilité de « jamais adhérent » (tableau 1). Les femmes ont ainsi une

³ Le choix de la modalité de référence est en général guidé pour les variables subjectives par les modalités recueillant les fréquences les plus élevées et pour les variables objectives par le parti pris de comparaison que nous adoptons : on choisit une référence moyenne afin de comparer plus aisément les autres catégories ; en ce qui concerne les variables dichotomiques (ex : homme ou femme), la référence change dans certaines régressions.

forte probabilité de ne jamais adhérer au syndicat que les hommes. Cependant, ce résultat doit être nuancé car il peut seulement refléter l'effet historique de la « domination » masculine en matière d'adhésion, due à la nature des emplois occupés par les hommes dans les secteurs traditionnellement très syndiqués. Corroborons cette thèse le constat des pays nordique très syndiqués où la proportion des femmes dépasse même parfois celle des hommes. Ce constat peut également reproduire un comportement sexiste au sein même des syndicats et/ou des syndiqués, rendant ainsi l'adhésion une activité exclusivement masculine. Si légalement aucun texte ne laisse prévaloir cette « discrimination », l'attitude sexiste des hommes, dans la pratique, peut entraver l'adhésion féminine ou la rendre plus difficile et moins agréable.

Les données de l'ESS confirment pour la France l'effet d'âge avancé auparavant pour des pays comme la Grande-Bretagne (Bryson et Gomez, 2005), l'Allemagne (Schnabel et Wagner, 2005) et les États-Unis (Blanchflower, 1997). Les jeunes sont ainsi en moyenne moins intéressés par l'adhésion syndicale que leurs aînés. Un constat semblable concernant les différences d'adhésion entre les hommes et les femmes est observé avec une forte désertion de ces dernières par rapport aux hommes. Cependant, l'intérêt de l'étude descriptive développée dans cet article est de montrer que l'effet d'âge domine celui du sexe. On trouve ainsi que les hommes et les femmes de moins de 44 ans partagent presque d'une manière égalitaire les proportions d'adhésion ou de la non-adhésion (14.1 et 14.9 pour la première et 84.9 et 85.2 pour la seconde). La différence entre les deux sexes apparaît dans la tranche d'âge 45-64 ans avec un écart de 14 points de pourcentage et continue de grimper pour atteindre presque 20 points d'écart dans la tranche d'âge 65 ans et plus. Le tableau 2 en annexe montre que l'âge n'influence pas l'appréciation des répondants à l'égard de l'utilité des syndicats pour améliorer les salaires et les conditions du travail qui reste élevée est quasiment stables pour les trois tranches d'âge (environ 77 % des répondants approuvent ce besoin). La question qui mérite d'être posée à ce stade est de savoir si les coûts d'adhésion sont davantage dissuasifs pour les femmes que pour les hommes à 45 ans et plus et si oui quels sont les facteurs, autres que psychologiques, qui différencient l'appréciation masculine et féminine à l'égard de l'adhésion syndicale.

La réticence à l'égard de l'adhésion syndicale s'avère être plus importante chez les célibataires que les autres, du moins pour les âgés de moins de 44 ans. Vivre seul augmente la probabilité de la non-adhésion (cf. tableau 2). Pour cette catégorie (les célibataires) la réticence s'avère être au contraire plus masculine que féminine.

Tableau 1 Adhésion syndicale, âge et situation matrimoniale

	Tout âge (N=1399)					
	Membre			Jamais membre		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme
En couple	13.7	19.6	8.8	37.0	34.1	39.6
Séparé(e), divorcé(e)	2.9	3.8	2.2	6.3	6.2	6.5
Veuf (ve)	2.0	2.3	1.7	7.9	2.7	12.2
Seul	3.9	3.5	4.3	26.1	27.6	24.8
Total	22.5	29.3	17	77.4	70.6	82.9

	25 à 44 ans (N=488)					
	Membre			Jamais membre		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme
En couple	7.5	7.5	7.6	43.8	39.4	47
Séparé(e), divorcé(e)	1.2	1.8	0.7	6.5	5.6	7.2
Veuf (ve)	0	0	0	0.2	0.	0.
Seul	5.73	5.6	5.8	34.8	40	31
Total	14.43	14.9	14.1	85.3	84.9	85.2
	45 à 64 ans (N=434)					
	Membre			Jamais membre		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme
En couple	26.5	35.6	18.5	42.8	38.1	47
Séparé(e), divorcé(e)	5.	4	6.0	9.21	8.4	10
Veuf (ve)	2.0	1.4	2.5	4.3	1.4	6.9
Seul	3.2	3	3.4	6.68	4.4	5.6
Total	36.7	44	30.4	62.99	52.3	69.5
	65 ans et plus (N=308)					
	Membre			Jamais membre		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme
En couple	13	25.7	2.3	35.0	36.4	34
Séparé(e), divorcé(e)	4.2	8.5	0.	5.2	6.4	4.
Veuf (ve)	6.1	8.5	4	29.5	10	45.8
Seul	3	2.1	3.5	3.9	2.1	5.3
Total	26.3	29.3	9.8	73.6	54.9	89.1

Source : European Social Survey 2002-2003.

Lorsqu'on applique les considérations du choix rationnel à l'adhésion syndicale, on peut s'attendre à un impact considérable de la situation familiale (occupation du conjoint, nombre d'enfants à charge, etc.) sur la probabilité de la non-adhésion. L'explication provient peut-être des économies d'échelle dues à la composition du ménage. Un couple marié (vivant ensemble) dispose, en général, de dotations financières (cotisation, dons aux syndicats) plus abondantes qu'une famille monoparentale. La disponibilité ou le temps que peut consacrer un ménage (l'un des conjoints ou les deux) au travail bénévole est également plus conséquente dans les couples que dans les familles monoparentales. En conséquence, les résultats de la régression (tableau 2) montrent que le statut matrimonial semble être significativement corrélé à la probabilité de la non-adhésion. Les hommes et/ou les femmes mariés ont relativement une forte probabilité d'adhésion que ceux qui vivent seuls. Le nombre d'enfants à charge semble aussi influencer sur la probabilité de la non-adhésion. La probabilité de la non-adhésion est plus importante dans les familles nombreuses.

D'après les données de l'ESS 2003/2004 pour la France, 80 % des femmes salariés et 100 % des femmes vivant dans des ménages composés de cinq individus et plus, déclarent n'avoir jamais été syndiquées. Contrairement à l'interprétation simplificatrice qui consiste à associer l'adhésion au nombre d'individu vivant dans le ménage à la date de l'enquête, le constat concernant cette dernière variable et celle de « jamais adhérent » doit avoir une autre explication prenant en compte la dynamique dans la composition d'un ménage. Cette association entre la non-adhésion et le nombre d'individus composant un ménage peut refléter davantage un état d'esprit qu'un choix économique. Les critères de sociabilité, manifestés ici par le nombre d'individus composant le ménage, et ceux du refus de l'adhésion agissent dans le même sens. Une première explication est que les femmes anticipant d'avoir plusieurs enfants, assignent à

l'adhésion syndicale un coût désincitatif⁴. Ces femmes peuvent également avoir de la réticence à l'égard des actions collectives « institutionnalisées ». Les données de l'ESS laissent à penser que les femmes vivant dans des familles nombreuses ont une participation moindre pour toutes les activités collectives (sport, cultures, humanitaire, consommation, politique, etc.).

Une première explication de la faible participation des femmes aux actions collectives, par exemple, peut être la nature « furtive » de leur comportement, l'effet de la culture environnante ou l'effet de l'histoire. Cependant, et malgré la pertinence de ces explications, elles ne permettent pas d'expliquer les hétérogénéités d'adhésion au sein même des femmes appartenant au même secteur d'activité et au même bassin d'emploi. D'où la nécessité de les compléter par l'intégration d'autres facteurs pouvant expliquer cette hétérogénéité. Une deuxième explication de cette dernière peut être alors les différences dues aux caractéristiques individuelles. Les femmes, par exemple, qui combinent vie professionnelle et familiale avec plusieurs enfants à charge peuvent assigner plus de poids à l'engagement personnel dans les actions syndicales entant que coût, que les femmes célibataires ou sans enfants à charge.

Afin de vérifier cette hypothèse nous comparerons dans la suite de cet article le comportement d'adhésion des femmes salariées avec et sans enfants en fixant les autres caractéristiques personnelles et professionnelles. Si notre hypothèse est vérifiée, c'est-à-dire, le choix d'adhésion est basé sur la comparaison entre les coûts et les avantages, nous devrions constater une participation féminine plus importante parmi les célibataires et/ou les vivants en couple sans enfants que celle des femmes avec un ou plusieurs enfants à charge. D'autres exemples peuvent être avancés pour les autres caractéristiques personnelles, telle que l'âge, l'éducation, etc., mais aussi les caractéristiques professionnelles, telles que l'occupation, la nature du contrat de travail, la taille de l'entreprise, etc. L'information sur ces dernières caractéristiques est captée dans le modèle par les deux paramètres des coûts et des avantages. Ainsi, le coût d'adhésion dans un secteur d'activité très concentré est différent de celui d'un secteur concurrentiel. Le risque de cessation d'emploi, dû par exemple à une perte de compétitivité, est plus important dans un marché concurrentiel (prix exogènes), globalisé (risque de délocalisation) par rapport à un monopole (répercussions des hausses des coûts sur les prix) dans une économie fermée (protection contre la concurrence étrangère), de même pour les avantages dans des entreprises qui bénéficient d'un comité d'entreprise doté de moyens financiers importants (EDF en France, par exemple) ou d'une bonne réputation pour les membres.

Concernant une autre caractéristique individuelle liée à l'effet d'âge, la nature de la relation entre les jeunes de moins de 30 ans et les organisations syndicales a fait l'objet de plusieurs écrits de la part des praticiens et des chercheurs dans le domaine des relations professionnelles depuis le début des années quatre-vingt-dix. Dans la plupart des pays industriels, la population active est vieillissante. Parallèlement à ce

⁴ Un autre raisonnement, consistant à dire que les syndicats peuvent améliorer la situation de la femme obligée d'interrompre sa carrière professionnelle après chaque naissance, peut encourager les femmes à adhérer les syndicats. La condition *sine qua none* de ceci est premièrement que les syndicats agissent dans ce sens et que les femmes intègrent cet avantage dans leur programme décisionnel.

vieillessement progressif de la main-d'œuvre, de moins en moins de bons emplois étaient disponibles pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. On constate également des taux de chômage plus élevés chez les jeunes et des emplois moins stables pour ceux qui travaillent (CISL, 2001). On pourrait s'attendre à une propension relativement élevée à se former en syndicat pour revendiquer une amélioration de leur sort. Mais, les constats empiriques convergent : les jeunes se syndiquent en bien faible nombre et quand ils le sont, ils militent peu à l'intérieur des organisations syndicales. L'explication de la faible implication syndicale des jeunes pourrait être due essentiellement à ces changements structurels du marché du travail (Hyman, 1997), mais la situation ne s'arrête pas là. Une partie de l'explication pourrait plutôt résider dans les valeurs des jeunes et dans la nature de la relation affective ou idéologique qu'ils entretiennent avec le mouvement syndical. Au-delà de l'individualisme, qui est souvent identifié comme une raison de cette désertion, on met plutôt l'accent sur les soucis propres à ce stade de la vie des jeunes (stabilité d'emploi, logement, fonder une famille, etc.). En effet, le syndicalisme pourrait ne pas répondre à leurs idéaux sociaux et politiques ou, plus simplement, ne pas être utile dans son rôle de défense des intérêts microéconomiques de cette catégorie d'âge.

Plusieurs auteurs estiment que le désengagement des jeunes n'est qu'apparent et vient de la définition même donnée à l'engagement. Celui-ci, ne doit plus être vu comme un acte d'adhésion à une idéologie d'un groupe spécifique (un Nous) mais comme un acte mû par un intérêt personnel (un Je) pour une cause pouvant devenir collective, comme un geste conçu d'abord sur le mode personnel (Lon, 1997). Dans le même ordre d'idée, les jeunes ne seraient donc pas dépolitisés mais ils seraient plutôt les acteurs de nouveaux schémas d'engagement, plus éclectiques et bricolés, ancrés plutôt dans le mouvement associatif. Les jeunes seraient toujours prêts à agir pour défendre leurs idées et leurs intérêts (Borredon, 1997, Bréchon, 2000) mais ils refuseraient les étiquettes et les affiliations politiques ou idéologiques, préférant les actions sectorielles et qui portent fruit plus directement (Guay et Nadeau, 1994).

Nous avons introduit la variable d'âge afin de tester l'hypothèse selon laquelle les jeunes seraient plus individualistes (Hudon et Fournier 1994, Guay et Nadeau 1994, Muxel 1996) et ont moins de valeurs sociétales les incitant à s'engager dans la vie associative en général. Pour Linhart et Malan (1990), les jeunes ne s'identifient pas au syndicalisme, à cause d'un éloignement idéologique et culturel ainsi que d'une absence de référence commune. Les jeunes ont de la difficulté à apprivoiser les syndicats puisqu'ils les considèrent comme une institution mystérieuse au même titre que la hiérarchie et la direction. De même, les jeunes travailleurs, semble-t-il, disposent d'une mentalité plus bourgeoise que leurs aînés et sont donc fortement portés à fréquenter leurs amis, s'affilier à des clubs sportifs ou parfois scientifiques alors que leur adhésion syndicale est, toutes choses égales par ailleurs, plus faible que la moyenne. À l'inverse, les personnes entre 35 et 45 ans, sont plus présentes dans les syndicats.

Afin de capter la convexité (ou la forme en cloche inversée) du rapport entre l'âge d'un côté, la probabilité de la non-adhésion et l'approbation de l'utilité des syndicats dans l'amélioration des salaires et des conditions du travail d'un autre côté, nous utiliserons l'âge, l'âge au carré et des régressions sur différentes tranches d'âge. Les

résultats (tableau 2) d'un probit montrent ainsi que l'âge est une des variables les plus significatives. La probabilité de « jamais adhérent » est maximale dans la tranche d'âge 36-53 ans et qu'elle est non significative dans les deux extrémités. Par contre, la convexité de l'effet d'âge sur l'approbation de l'utilité des syndicats n'est pas vérifiée et les régressions par tranches d'âge montrent des résultats économétriquement significatifs pour toutes les tranches avec une tendance décroissante.

Les niveaux d'étude et de revenu semblent avoir les mêmes effets que l'âge sur la probabilité d'adhésion. La forme en cloche inversée est confirmée avec un pic pour le revenu entre 3000€ et 5000€ et pour le niveau d'étude, le secondaire. Cette forme en cloche inversée de l'effet de revenu et d'éducation, peut être expliquée par le fait que les salariés très bien formés et/ou qui ont un revenu supérieur à 6000€ par mois s'identifient plus à la classe dirigeante qu'à la classe salariale de base. Inversement, les ménages avec un revenu de moins que 500€ par mois et/ou sans aucune qualification peuvent se sentir exclue de la vie associative ou jugent avoir d'autres préoccupations plus urgentes que de s'affilier à un syndicat. Les résultats sur la variable « approbation de l'utilité d'un syndicat fort ... » confirment ces derniers sauf pour les revenus où la probabilité d'approbation augmente significativement et d'une manière exclusive pour les ménages ayant un revenu mensuel entre 5000€ et 7000€.

L'effet de niveau de la formation initiale sur l'adhésion syndicale est désormais un constat largement partagé en France comme à l'étranger (Sandi, 2005). La robustesse de ce résultat est confirmée ici pour la variable de la non-adhésion ainsi que pour l'approbation de l'utilité d'un syndicat fort pour améliorer les salaires et les conditions de travail. La probabilité d'approbation est d'autant plus élevée pour les salariés d'un niveau intermédiaire de formation. L'interprétation de cette sensibilité de l'adhésion et/ou de l'approbation à la formation initiale peut refléter conjointement un effet propre de la formation (état d'esprit, capacités intellectuelles, etc.) ou un effet occupationnel puisque tous les pays développés utilisent les diplômes comme critère de sélection.

Résider dans une grande, moyenne ou petite ville, mais aussi bien habiter le bassin parisien, l'Ouest et le Sud-Ouest de la France jouent également dans un sens positif à la non-adhésion. Cette dimension spatiale peut exprimer d'éventuelles différences de dynamisme du mouvement ouvrier et traduit l'effet de spécificités historiques qui ont pu influencer le développement de ce mouvement ou celui des implantations industrielles qui lui sont associées.

Tableau 2 Les déterminants socio-économiques de la non-adhésion permanente syndicale

Variables	Jamais adhérent		Agrément de l'utilité des syndicats	
	Coef	t-test	Coef	t-test
Constante	3.73	(9.57)	1.49	(4.80)
Sexe féminin	.334	(3.86)	-.015	(-0.18)
Âge	-.114	(-7,39)	-.028	(-2,10)
Âge au carré	.08 ^e -02	(6,16)	.02 ^e -02	(1,81)
Moins que 24 ans	1,50	(-6.49)	1,25	(7.62)
25-34 ans	Réf		Réf	
35-44 ans	.441	(4.56)	.960	(7.14)

45-54 ans	-.001	(6.70)	.961	(6.94)
55-64 ans	-.221	(6.62)	.903	(6.41)
plus que 65 ans	.149	(8.39)	.916	(6.75)
Nombre d'individus dans le ménage				
1	Réf		Réf	
2	.867	(8.20)	1.01	(9.23)
3	1.08	(8.45)	1.08	(8.23)
4	1.24	(9.21)	.980	(7.44)
5	1.47	(7.47)	1.07	(5.95)
6 et plus	1.51	(4.53)	1.42	(4.26)
Formation				
Non diplômés jusqu'à la fin 3 ^e	Réf		Réf	
Certificat d'études primaires	.173	(1.12)	.408	(2.61)
CAP artisanal	-.101	(-0.72)	.423	(2.85)
BEP, BP, BEA, BEI, BES	.160	(0.99)	.535	(3.17)
Brevet élémentaire,	-.343	(-1.78)	.335	(1.61)
Baccalauréat général	-.051	(-0.34)	.368	(2.33)
DEUG premier cycle	.240	(1.54)	.236	(1.57)
DEUG deuxième et troisième cycles	-.057	(-0.43)	.148	(1.11)
Revenu mensuel du ménage				
Moins que 500 € par mois	1,27	(2.86)	-.115	(-0.48)
Entre 500 et 2000 € par mois	Réf		Réf	
Entre 2000 et 3000 € par mois	.407	(2,64)	.246	(1.68)
Entre 3000 et 5000 € par mois	.187	(1.40)	.235	(1.74)
Entre 5000 et 7500 € par mois	-.037	(-0.35)	.342	(2.99)
Plus que 7500 par mois	.0522	(0.41)	.219	(1.67)
Résidence				
Grandes villes	.960	(8.42)	1.00	(8.81)
Périphérie d'une grande ville	.626	(4.38)	.895	(6.04)
Villes petites et moyennes	.798	(7.43)	.938	(8.64)
Ferme ou maison de campagne	.777	(3.58)	1.02	(4.47)
Village	Réf		Réf	
Situation matrimoniale				
En couple	.703	(5.35)	.993	(6.93)
Pas en couple	1.18	(8.18)	1.17	(7.66)
Veuf/ veuve	Réf		Réf	
Séparé, Divorcé	.507	(2.72)	.981	(5.18)
Région				
Région parisienne	Réf		Réf	
Bassin parisien	.930	(6.78)	1.25	(9.42)
Nord	.973	(5.36)	1.46	(7.66)
Est	.888	(5.32)	1.30	(7.67)
Ouest	1.02	(6.68)	1.37	(8.93)
Sud Ouest	.896	(5.62)	1.31	(8.12)
Sud Est	.816	(5.35)	1.36	(8.63)
Méditerranée	.813	(5.29)	.925	(6.23)
Nombre de salariés		1128		1128
Nombre de jamais syndiqués		855		855
Log vraisemblance		-622.564		-583.78

Lecture : La non-adhésion et l'approbation de l'utilité des syndicats dans l'amélioration des salaires et des conditions du travail sont estimées à partir d'un modèle Probit. La population retenue concerne les personnes de référence âgées de 15 ans et plus exerçant ou ayant exercées une activité salariale. Réf désigne la modalité de référence.

Source : European Social Survey 2002/2003.

B. Les caractéristiques des lieux du travail

Indépendamment des facteurs socio-économiques et institutionnels qui peuvent mettre en relief les principaux déterminants des choix d'adhésion, la baisse de la densité syndicale telle qu'elle est communément définie peut provenir de ce qu'on peut appeler un effet de rotation (entrée et sortie des adhérents) ou d'un effet de réputation *ex ante*. Les données sur la désertion syndicale (n'avoir jamais été syndiqués) en France laissent à penser que les deux phénomènes jouent un rôle considérable dans l'explication de la faiblesse des adhésions. Cependant, l'effet de la réputation *ex ante* semble dominé dans le cas de la France. Lorsque nous avons retiré les effets d'âge (passage à la retraite) et de changement de statut (passage d'un statut de salarié à un statut d'indépendant), la proportion des répondants salariés qui déclarent avoir été déjà membre d'un syndicat passe de 15 % à 11 %.

Dans le même ordre d'idée, la chute des effectifs syndicaux mesurée par la densité syndicale peut provenir soit d'une baisse effective de nombre des syndiqués soit d'une stabilité, ou même une hausse, des effectifs mais proportionnellement moins importante que la croissance du volume d'emploi. La baisse peut également être due aux changements survenus sur la composition sectorielle de l'emploi. Plusieurs études économiques et sociales ont montré, en France comme ailleurs en Europe, que la désyndicalisation est directement liée à la chute des effectifs ouvriers qui constituaient les principaux "bataillons" syndicaux, notamment au sein des bassins industriels désintégrés sous l'influence de trois facteurs⁵ :

- ◆ La crise du secteur métallo-industriel (minier, sidérurgique et automobile) qui employait la majeure partie de la classe ouvrière constituant 37 % de la population active en 1973-74. Mais ce phénomène de tertiarisation des sociétés développées n'a en fait qu'un rôle secondaire par rapport à l'éclatement du salariat.
- ◆ La diversification des statuts d'emploi et la croissance des emplois atypiques qui ont quadruplé entre 1983 et 2002, et qui ont fait voler en éclat le modèle salarial et ses principes. Les impératifs de flexibilité poussent à recourir à l'intérim et hissent les entreprises comme Manpower et Adecco au rang de premiers employeurs du secteur privé. En France, par exemple, additionnés, 47 % de ces emplois atypiques, en 2002, sont occupés par des ouvriers.
- ◆ La transformation du contenu du travail ouvrier passant de la transformation de la matière à la maîtrise de l'information sous l'influence du développement de la robotique et de l'informatisation des contrôles, a conduit à la disparition progressive des anciennes solidarités de l'atelier, entre ouvriers et contremaîtres. Face aux jeunes diplômés préparés aux nouveaux critères d'évaluation, les anciens ouvriers se sentent menacés de l'intérieur et de nouveaux clivages générationnels s'instaurent.

⁵ Les données présentées ici sont celles de la France, les autres pays développés ont vécu des tendances plus au moins semblables.

Dans ce second groupe de variables nous étudions les caractéristiques de l'emploi et des lieux du travail qui peuvent influencer la syndicalisation. La variable la plus importante dans ce groupe semble être la présence d'un syndicat sur le lieu du travail. La probabilité de la non-adhésion est sensiblement moins élevée et économétriquement significative lorsque le syndicat est présent sur le site du travail. Cette présence facilite le contact des représentants syndicaux avec les salariés en vue de les convaincre à adhérer et/ou à maintenir leur adhésion et augmente la pression sur les salariés de se mettre en conformité avec les coutumes sociales. Par ailleurs, travailler dans des entreprises de moins de 10 salariés augmente la probabilité de la non-adhésion. La probabilité d'adhésion (résultat non reporté ici) augmente avec la taille de l'établissement parce que les coûts de recrutement et d'organisation deviennent moins élevés dans les plus grandes unités.

La nature du contrat de travail peut également influencer sur le choix d'adhésion des salariés. Un salarié avec un contrat de travail à durée indéterminée se sentira plus impliqué dans la vie de son établissement qu'un salarié avec un contrat à durée déterminée. En outre, lorsque l'employeur manifeste une hostilité à la présence syndicale dans son établissement, le salarié avec un contrat à durée déterminée, qui souhaite que son contrat devienne à durée indéterminée, hésitera davantage qu'un salarié « permanent » à adhérer un syndicat. Les résultats de nos investigations mettent en relief un rapport négatif entre les contrats à durée déterminée et la probabilité d'adhésion.

Les bouleversements structurels ont longtemps été désignés comme partiellement responsable des chutes des effectifs syndicaux. Les investigations économétriques de cet article laissent à penser que le travail dans le secteur des transports et des communications diminue les probabilités de la non-adhésion. Travailler, par contre, dans les secteurs hôteliers, de restauration et de la construction augmente la probabilité de la non-adhésion mais d'une ampleur non statistiquement significative. Cette situation peut refléter, pour partie, un héritage historique d'une participation syndicale plus vivace dans le monde des transports. Ces résultats permettent de corroborer les déductions empiriques sur la corrélation entre l'adhésion syndicale et les bouleversements structurels qu'a connue le tissu productif de l'ensemble des pays développés (Sandi, 2005).

Tableau 3 Caractéristiques du travail et de l'emploi et non adhésion syndicale

Variables	Prob 1		Prob 2	
	Coef	t-test	Coef	t-test
Constante	3.54	(6.78)	4.24	(8.78)
Caractéristiques de l'interviewé :				
Âge	-.100	(-5.46)	-.114	(-6.62)
Âge	.06 ^e -02	(3.87)	.09 ^e -02	(5.49)
Nombre d'individu dans le ménage	.115	(2.52)	.138	(3.13)
Années d'études	-.018	(-1.26)	-.016	(-1.15)
Niveau du revenu	-.087	(-2.50)	-.142	(-4.36)
Type de contrat de travail :				
CDI			Réf	
CDD			.350	(6.65)
Taille de l'établissement :				
< 10	1.24	(7.96)		
Entre 10 et 24	.865	(5.31)		
Entre 25 et 99	.886	(6.22)		
Entre 100 et 499	Réf			
Plus que 500	.743	(5.28)		
Présence des syndicats sur les lieux du travail	-.786	(-6.60)		
Nombre d'observations		971		971
Wald khi2(10)		231.36		159.17(R=0.144)
Log likelihood		-451.51		-469.78

Source : European Social Survey, 2002-2003

Tableau 4 Caractéristiques sectorielles et non adhésion syndicale

	Coef	t-test
Constante	4.447	(9.21)
Caractéristiques de l'interviewé :		
Âge	-.114	(-7.05)
Age^2	.09 ^e -02	(6.04)
Nombre d'individus dans le ménage	.096	(2.38)
Années d'études	-.018	(-1.40)
Niveau du revenu	-.108	(-3.80)
Secteur d'activité		
Agriculture, Chasse, Sylviculture, Pêche	-.350	(-1.38)
Industrie extractive, manufacturière, production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	-.077	(-0.43)
Construction, Commerce, Réparation automobile	.265	(1.36)
Hôtels et Restaurants	.251	(0.89)
Transports et communication	-.667	(-3.16)
Activités financières, Immobilier, Location et services aux entreprises	Réf	
Administration publique	-.028	(-0.15)
Éducation, Santé et action sociale	-.287	(-1.59)
Services collectifs, Activités des ménages, Activités extraterritoriales	.075	(0.32)
Nombre d'observations	1180	
Wald khi2(13)	150.65	
Log likelihood	-571.239	

Lecture : La variable « jamais syndiqué » est estimée à partir d'un modèle Probit. Concernant la population travaillant dans l'Agriculture, chasse et Pêche, on a été contraint de ne pas limiter l'estimation sur les seuls salariés, on a ainsi régressé sur l'ensemble des répondants.

Source : European Social Survey, 2002-2003

CONCLUSION ET IMPLICATION POUR LES SYNDICATS

En utilisant les données de l'ESS 2002/03, cet article donne pour la première fois des évidences empiriques sur la non-adhésion en France. En résumé, une grande partie des salariés français approuve l'utilité d'un syndicat fort dans l'amélioration des salaires et des conditions du travail. La plupart des caractéristiques socio-économiques confirment une quasi-unanimité d'un effet positif et économétriquement significatif. Ces résultats pour la France ressemblent partiellement à ceux obtenus pour l'Allemagne par Schnabel et Wagner (2005) et pour l'Angleterre par Bryson et Gomez (2005). L'âge, la situation matrimoniale, le revenu, le niveau de formation initiale, le lieu et la région de résidence exercent plus d'impact sur la participation syndicale que sur l'opinion qu'ont les salariés sur l'utilité des syndicats forts dans l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Deux principales interprétations peuvent être déduites de ce résultat. Premièrement, ce refus d'adhésion peut être le reflet d'une vision de la citoyenneté basée sur l'Etat providence et non pas sur des actions collectives basées sur le volontariat individuel. Historiquement, les Français ont toujours été attachés à un l'Etat très impliqué dans tous les domaines de la vie sociale. Nous pensons ainsi que les salariés français agissent davantage en « cavalier libre » que par opposition au syndicat. Pourquoi militer alors que l'Etat doit défendre nos intérêts et qu'à la fin tous les salariés bénéficient des mêmes avantages indépendamment de leur appartenance ou non à des syndicats. Deuxièmement, la désertion des salariés français peut être due à des pressions non formelles de la part des employeurs, de l'Etat et/ou de l'entourage qui noircissent la réputation d'un syndiqué et qui font croître le coût d'adhésion (avancement, risque de licenciement, mise au placard, mutation, etc.).

À première vue, les facteurs sociaux inclus dans notre étude semblent jouer un rôle significatif dans l'explication des probabilités de la variable « jamais syndiqué ». Cependant, l'étude de ce groupe de variables est non exhaustive. Cette faiblesse est due au manque d'information dans la base de données utilisée. Nous manquons, par exemple, d'informations sur les valeurs sociales des membres de la famille pouvant influencer l'appréciation que portent les salariés à l'égard des syndicats. Ainsi, un aspect sur lequel il convient de s'attarder dans les recherches futures est relatif à la « tradition » familiale en matière de syndicalisme. Le questionnaire évoquait la pratique syndicale des amis du répondant. Dans ce cadre, il paraît selon une régression, non reportée ici, que l'adhésion des amis aux organisations syndicales ait une influence négative sur la probabilité d'adhésion. On manque également d'informations sur le type de contrat de travail des conjoints. La stabilité d'emploi d'un conjoint, par exemple, peut présenter une assurance supplémentaire au revenu du ménage. Cette stabilité peut jouer un rôle de substitution aux services proposés par le syndicat donc défavoriser l'adhésion ou au contraire, cette assurance favorisera la syndicalisation car elle peut couvrir le risque de perte d'emploi due à son adhésion. Une information fondamentale nous manque dans la compréhension de notre problématique et pour tester notre modèle théorique est celle du désir d'adhésion syndicale. Nous avons essayé de contourner cette absence par l'utilisation d'une autre variable qui donne des informations sur l'appréciation des salariés à l'égard de l'utilité d'un syndicat fort pour défendre les

salaires et les conditions du travail. Nous pensons qu'il serait plus intéressant dans les recherches futures de poser aux salariés une question explicite sur leur désir de s'affilier à un syndicat.

Dans cet article nous avons tenté de savoir s'il existe une catégorie de salarié qui, à partir de ses caractéristiques personnelles et/ou professionnelle, n'adhérera jamais aux syndicats ? Quelles sont ces caractéristiques d'âge, d'éducation, de domiciliation, occupationnelles, etc. ? Comme la plupart des recherches économiques sur le sujet, nous avons constaté que les femmes, les jeunes, les salariés du tertiaire sont les moins susceptibles d'adhérer aux syndicats. Cependant, les données françaises ne permettent pas de dresser un salarié type qui n'adhère jamais aux syndicats. La désertion touche quasiment tous les milieux, âges, formation, région de résidence, etc. La question qui reste suspendue dans cet article est de savoir si θ , spécifique pour chaque catégorie de salarié, est basé sur des considérations purement économiques ou bien il est partiellement déterminé par des considérations socioidéologiques non quantifiables. Dans ce cas les syndicats doivent moduler leurs politiques de recrutement afin d'attirer les autres catégories (personnes) ayant des probabilités *ex ante* d'adhésion moins importantes. Afin d'inciter l'adhésion des groupes qui désertent les syndicats, ceux derniers doivent augmenter l'intérêt propre qu'ils portent à l'égard de chacune de ces catégories. Ainsi, concernant les femmes qui anticipent d'avoir plusieurs enfants, par exemple, les syndicats peuvent augmenter les avantages à espérés de l'adhésion en négociant, une compensation aux interruptions de carrière dues à la grossesse, en négociant un aménagement du temps de travail, en finançant des garderies d'enfants, etc. Pour inciter l'engagement des jeunes, il faut semble-t-il adapter le fonctionnement aussi bien interne qu'externe des institutions syndicales afin de le rendre plus compatible avec les idéaux et les attentes des jeunes.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF, G. A. 1980. "A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May be One Consequence", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 95, no. 4, novembre, 749-775.
- BLANCHFLOWER, D.G., 1997. "Youth Labor Markets in Twenty Three Countries: A Comparison using Micro Data", in *School to work transitions in OECD countries: a comparative analysis*, edited by David Stern, Hampton Press.
- BOOTH, A.L, 1985. "The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, No. 2, mai, 253-261.
- BOOTH, A.L., 1995. *The Economics of the Trade Union*. Cambridge, Cambridge University Press, Angleterre.
- BORREDON, A., 1997. « Les jeunes et le changement social », *Futuribles*, N° 219, 5-23.
- BRÉCHON, P. (Dir), 2000. *Valeurs des Français : évolution de 1980 à 2000*, Armand Colin.
- GUAY, J-H. et R. NADEAU 1994. «Les attitudes des jeunes Québécois face à la politique, de 1969 à 1989. » In *Jeunesses et politique. Tome I : Conceptions de la politique en Amérique du Nord et en Europe*. Sous la dir. de R. Hudon et B. Fournier, p. 221-247. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.
- HUDON, R., et B. FOURNIER, 1994. « Apolitisme et "politisation" des jeunes », dans R. Hudon et B. Fournier, dir. *Jeunesses et politique*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, tome 1, 1-39.
- HYMAN, R., 1997. « La géométrie du syndicalisme : une analyse des identités et des idéologies », *Relations industrielles*, Vol. 52, No. 1, hiver.
- LEWIN-EPSTEIN, N., KAPLAN, A., Levanon A. 2003. "Distributive Justice and Attitudes towards the Welfare State", *Social Justice Research*, Vol. 16 No 1, pp. 1-27, March.
- LINHART, D. et MALAN, A., 1990. *Fin de siècle, début de vie, voyage au pays des 18-25 ans*, SYROS.
- LON, J., 1997. *La fin des militants ?*, Edition de l'Atelier : Paris, 123 p.
- MUXEL, A. et PERRINEAU, P., 1996. *Les jeunes et la politique : débat avec Pascal Perrineau*. - Paris : Hachette.
- NAYLOR, R. A., 1990. "A Social Custom Model of Collective Action", *European Journal of Political Economy*, Vol. 6, No.2, octobre, 201-216.
- RILEY, N-M., 1997. "Determinants of Union Membership: A Review", *Labour*, Vol. 11, 265-301.
- SANDI, M., 2005. *Analyse économique du syndicalisme : approches théorique et empirique*, Thèse de doctorat, Université de Nantes.

SCHNABEL, C. and WAGNER, J. 2005. "Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980–2000". *Socio-Economic Review*, 3: 1–24.

SCHNABEL, C., 2003. "Determinants of Trade Union Membership", in Addison, John T. /Schnabel, Claus (eds.): *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham 20.