

OÙ SONT LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ?

Parmi les institutions représentatives du personnel (I.R.P.), les délégués syndicaux ne sont ni les plus nombreux, ni toujours les plus attendus. Leur rôle est cependant essentiel à un double titre : ils détiennent le monopole quasi exclusif de la signature des accords ; de leur présence dépend la représentation institutionnelle du syndicalisme dans l'entreprise.

Selon l'enquête REPONSE 98, les délégués syndicaux sont implantés dans seulement 37 % des établissements de 20 salariés ou plus, et près d'un tiers des employeurs de ces établissements déclarent qu'ils ne comptent, dans leurs effectifs, pratiquement aucun salarié syndiqué.

Ces chiffres confirment donc le faible niveau de la syndicalisation en France.

Si pratiquement tous les établissements de plus de mille salariés disposent de délégués syndicaux, cette proportion n'est plus que de 22 % dans ceux de 20 à 50 salariés. Et même dans ce cas, il s'agit très souvent de petites unités appartenant à des groupes. Cette implantation n'est donc pas seulement faible : elle est aussi très inégalement répartie.

En cas de vide syndical, les principales causes avancées par les employeurs sont, soit l'absence d'obligation légale, soit le manque de légitimité des syndicats aux yeux de leurs salariés.

Enfin, l'enquête confirme que la CFDT et la CGT restent, de loin, les syndicats institutionnellement les mieux implantés.

Du point de vue de la régulation sociale, la localisation des effectifs syndicaux importe au moins autant que leur dénombrement. D'où la question : où sont syndicats et syndiqués, c'est-à-dire dans quels types d'entreprise les rencontre-t-on ? L'implantation syndicale comporte, en effet, de très fortes disparités essentiellement dues à trois ordres de cause, économique, social et juridique (sur ce dernier aspect, voir encadré 1)... sans parler des facteurs internes au mouvement syndical lui-même.

On peut ainsi dresser une topologie, plus qu'une typologie, des unités où les délégués sont présents. Ces espaces correspondent à des établissements présentant un certain nombre de traits communs que l'on peut tenir pour autant de caractéristiques structurelles, telles que la taille, l'ancienneté, le statut juridique, le mode de financement, le degré d'autonomie, le type de management...

Des établissements de grande taille...

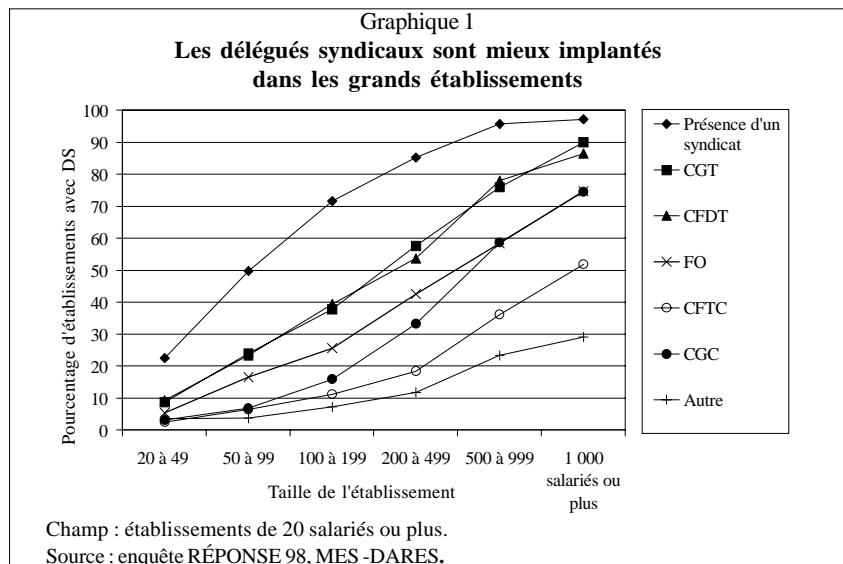
La taille des unités reste, de loin, la variable la plus clivante. En effet,

selon les déclarations des employeurs, les délégués syndicaux seraient présents dans 37 % des établissements. Mais, parmi les unités dépourvues de toute implantation, près de quatre sur cinq comptent entre 20 et 49 salariés. De ce fait, le taux d'implantation tombe à 22 % dans les établissements de cette tranche, alors qu'au-delà de 100 salariés il est, avec plus de 71 %, pratiquement deux fois plus élevé que le taux moyen, pour atteindre 97 % dans les unités de plus de mille salariés (graphique 1). Comme seul un établissement sur six compte 100 salariés ou plus, on a, d'une part, une large majorité de petits établissements dans lesquels les délégués syndicaux sont très peu présents, et, d'autre part, de grandes unités qui bénéficient d'une forte implantation, mais en faible nombre. Si les délégués sont présents dans peu d'établissements, ils sont, en revanche, en contact avec près de 64 % des salariés. Bien que minoritaire en nombre d'établissements couverts, l'implantation des délégués syndicaux apparaît donc comme un phénomène socialement majoritaire du fait de son impact sur la population salariée.

Pourquoi l'effet taille provoque-t-il un tel clivage ? Alors que les PME se présentent plutôt comme

(1) - Sur les processus de renforcement liés à l'environnement institutionnel, voir Adelheid. Hege in « Les comités d'entreprise » (chapitre III) DARES/IREs - Éditions de l'Atelier, 1998.

(2) - Rappelons, à ce sujet, que l'absence d'implantation, comme celle de l'audience syndicale dans les entreprises, est rarement l'expression d'un rejet de la part des salariés. C'est l'offre syndicale elle-même qui fait défaut. Sur cette approche de l'audience syndicale en termes de sociologie électorale, voir Dominique Labbé in « Les élections aux comités d'entreprise - 1945/1993 » CERAT, 1994, ou encore « Les conséquences de la désyndicalisation sur la négociation collective en France », Congrès mondial de sociologie, Montréal, juillet/août 1998. Ce constat a été confirmé par d'autres travaux, tels que l'Enquête sur les élus aux comités d'entreprise (voir Daniel Furjot in « Les élus du comité d'entreprise face à l'engagement syndical » Premières Synthèses - DARES, 95.35 - N°92.



des communautés où le lien social a un caractère organique, les grandes unités sont des collectivités dans lesquelles les règles de fonctionnement et d'échange se fondent non plus sur des relations interpersonnelles et un contact direct entre salariés et patron, mais sur des rapports sociaux structurés. La complexité de ces rapports est liée à la mise en place de tout un réseau de médiations permettant à la fois d'articuler les différents niveaux de décision et d'organiser les circuits d'information.

Ce mode de fonctionnement ne vaut pas seulement pour les délégués syndicaux : il se vérifie pour toutes les formes de représentation. La répartition des rôles s'apparente ainsi à une division technique du travail qui se renforce avec la taille des unités. Pour cette raison, seuls les grands établissements atteignent, en matière de représentation, ce plein institutionnel où délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux coexistent d'autant mieux que le cumul des mandats les confond souvent dans la pratique.

C'est bien pour cette raison qu'à taille égale, les syndicats sont mieux représentés dans les entreprises pluri-établissements que dans les autres : la multiplication des unités nécessite la mise en place de relais institutionnels pour assurer simul-

tanément la représentation des salariés à tout niveau et en tout lieu. Ce fonctionnement par délégation repose sur tout un réseau d'instances dont les délégués syndicaux font partie. Bref, c'est la richesse de l'environnement institutionnel qui fait que les délégués syndicaux sont proportionnellement plus nombreux.

Cet environnement a un autre effet, qui joue sur la durée. Les relations et les échanges qui s'établissent entre les différentes instances créent un effet de reconnaissance mutuelle qui favorise leur enracinement local et contribue à leur pérennisation (1). D'où l'importance, à côté de la variable « taille », du facteur « temps ».

...et plus anciens

La présence syndicale se développe fortement avec l'ancienneté des unités. Deux raisons à cela : la première est d'ordre probabiliste. Dans un pays où le taux de couverture syndical par établissement est aussi faible, plus cet établissement est ancien et plus il augmente ses chances d'entrer en contact avec au moins une organisation (2). La seconde raison est d'ordre historique : le mouvement syndical a toujours formé ses bastions dans les zones de forte concentration. Ce sont ces « forteresses ouvrières » - ou plutôt ce qui en reste - qui abritent

aujourd'hui le noyau dur de la vieille culture syndicale.

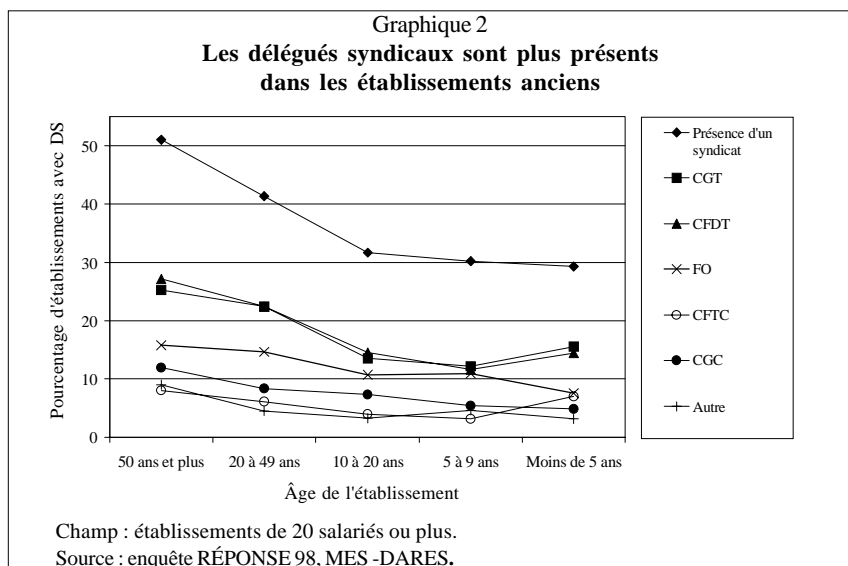
La césure se situe vers le haut de la fourchette 10-20 ans d'ancienneté (graphique 2) : au-delà, la corrélation est très forte puisque dans les unités existant depuis 20 à 50 ans le taux d'implantation des délégués syndicaux dépasse 40 % et, pour celles qui ont plus de 50 ans, il avoisine même 50 %. En deçà, elle semble sans effet, la proportion d'unités disposant de délégués syndicaux oscillant autour de 30 %, quelle que soit leur ancienneté. Mais comme les établissements ayant moins de 10 ans d'ancienneté représentent 30 % de l'ensemble, contre 46 % pour ceux qui ont 20 ans ou plus, on peut dire que l'implantation des délégués syndicaux se concentre dans les établissements les plus anciens, qui sont aussi les plus nombreux, à l'inverse de ce qui a été constaté avec la taille où la concentration s'effectue dans les établissements les plus grands mais qui, dans ce cas, sont alors les moins nombreux.

L'effet combiné de la taille et de l'ancienneté donne lieu à une répartition bipolaire : d'une part, des unités comptant tout au plus 49 salariés et 9 ans d'ancienneté, où le taux de présence des délégués syndicaux plafonne à 20 % ; de l'autre, des unités comptant au moins 100 salariés et 20 ans d'ancienneté où ce taux atteint 84 %.

Le pronostic que l'on peut en tirer pourrait avoir valeur d'avertissement. En effet, la tendance actuelle – tant par choix stratégiques avec le processus d'externalisation que par effet de secteur avec l'es-

(3) - Seule une analyse comparative REPONSE 93/REPONSE 98, à paraître dans un prochain *Premières Synthèses*, sera en mesure de fournir des éléments d'appréciation sur les dernières évolutions du processus de désyndicalisation : les premiers indices sembleraient indiquer un léger renversement de tendance.

(4) - Taux de précarité : nombre de salariés en CDD ou en mission d'intérim présents le jour de l'enquête, rapporté à l'effectif de l'établissement.



sor du tertiaire – favorise les petites structures. Ce que confirme l'enquête REPONSE 98 : si les unités de moins de 50 salariés totalisent 64 % des établissements, cette proportion dépasse les 70 % pour celles ayant moins de 10 ans d'ancienneté. C'est là qu'il faut chercher la principale explication du processus de désertification syndicale. Il semble d'ailleurs que ces nouveaux espaces productifs soient la cible prioritaire des organisations dans leur récente stratégie de reconquête (3).

Taille et ancienneté modulent l'implantation selon les secteurs

Les quatre secteurs où la présence des délégués syndicaux est la plus faible (tableau 1) – le commerce (22,3 %), la construction (26,6 %), les services aux particuliers (29,7 %), les services aux entreprises (36 %) – sont également ceux qui comptent la plus forte proportion de petits établissements. À l'inverse, c'est bien dans les secteurs les plus concentrés que les taux d'implantation sont les plus élevés, y compris dans le tertiaire où, par exemple, les entreprises du secteur des activités financières et immobilières indiquent une présence syndicale dans 64 % des cas. À ce niveau donc, l'opposition tertiaire/secondaire n'est pas totalement pertinente.

Pour autant, la taille n'explique pas tout : d'abord, parce que les variations de taille des établissements d'une branche à l'autre relèvent de l'histoire même de ces branches : il y a des activités fortement consommatrices de main-d'œuvre et d'autres où l'intensité capitalistique est très élevée. Ensuite, parce que, dans le secteur industriel par exemple, le niveau d'implantation des syndicats, même s'il reste toujours supérieur à la moyenne, connaît de fortes fluctuations indépendamment de la taille des unités. Enfin, parce que l'opposition industrie/tertiaire recoupe très largement le clivage entreprises anciennes/entreprises récentes.

Instabilité et féminisation de la main-d'œuvre, deux obstacles à l'implantation des délégués

Bien que réelle, la relation entre modes de gestion de la main-d'œuvre et implantation des délégués syndicaux est complexe et fera sans doute l'objet d'un réexamen lorsque l'enquête sera plus avancée. En effet, on constate, d'une part, que parmi les établissements où le taux de précarité est très faible (4), la présence des délégués syndicaux est plus rare que dans les unités qui ont recours à l'interim et aux CDD. Il semble qu'il n'y ait pas de relation de causalité entre les deux phé-

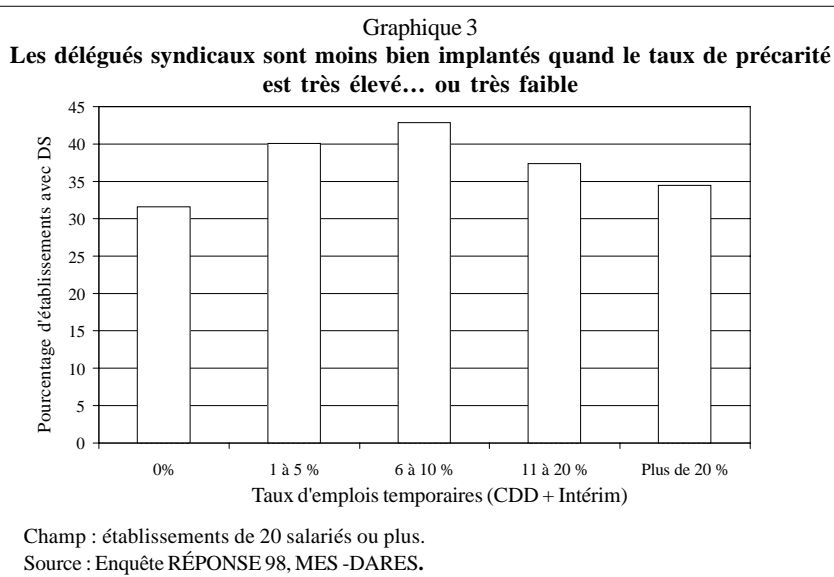
Tableau 1
**Proportion des établissements ayant des délégués syndicaux
d'affiliation différente par secteur d'activité**

En pourcentage

Activités	Ensemble	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	Autres
IAA	38,6	21,4	8,2	5,1	23,5	10,8	4,5
Biens de consommation..	44,7	16,2	6,6	8,3	24,1	13,1	6,2
Automobile, Équipement	45,2	22,4	12,2	4,9	30,9	14,3	3,9
Énergies, Biens intermédiaires	47,1	23,9	14,0	6,4	30,9	14,8	2,3
Construction	26,6	9,2	2,8	1,6	13,2	6,0	4,7
Commerce	22,3	7,2	3,9	3,2	7,1	7,0	3,7
Transports	40,4	23,4	5,8	5,0	20,5	17,3	7,4
Étab.financiers, Immobilier	64,1	46,3	20,2	13,5	20,7	32,0	15,4
Services aux entreprises	36,0	15,8	9,2	7,8	19,8	15,2	4,4
Services aux particuliers.	29,7	11,1	6,7	2,7	16,6	10,5	2,8
Éducation, Santé, Administr..	43,2	29,8	4,2	6,8	12,2	11,1	5,0
Ensemble	36,9	18,3	7,6	5,5	18,1	12,3	4,7

Source : enquête REPONSE 98-MES - DARES.

nomènes : on peut seulement noter que les établissements qui ignorent les formes particulières d'emploi sont de petite taille, tout comme ceux qui comptent le moins de délégués syndicaux. Mais par ailleurs, on observe aussi que les établissements dans lesquels le taux de précarité dépasse 10 % – niveau déjà très supérieur à la moyenne dans cette enquête – sont de grande taille comme ceux où l'implantation des délégués syndicaux est, en moyenne, la plus élevée. Or, dans le cas présent, la présence de ces délégués se fait également plus rare (graphique 3). On peut risquer une explication : dans le premier cas observé, la main-d'œuvre est stable mais, comme dans la plupart des petites unités, éloignée des réalités syndicales. Dans le second cas, la référence syndicale existe sans doute, mais elle se heurte à la trop forte instabilité de la main-d'œuvre. Cependant, pour recevable qu'elle soit, cette explication n'est pas suffisante. Il est bien vrai que deux des secteurs où, dans l'enquête, le recours à la précarité est le plus élevé (5), sont aussi ceux où l'implantation des délégués syndicaux est la plus faible (construction et services aux particuliers). Mais le troisième est celui



des IAA où la présence des délégués syndicaux est au contraire loin d'être négligeable, même si elle est la plus faible de tout le secteur industriel. Dans ce cas, si l'appartenance au secteur secondaire favorise cette implantation, d'autres facteurs encouragent le recours à la précarité : la taille moyenne des unités (6), l'organisation du travail (travail à la chaîne) et la faible qualification de la main-d'œuvre utilisée. Le quatrième secteur ayant fortement recours à ces formes particulières d'emploi est la santé et l'éducation, où le taux d'implantation des délégués est, lui aussi, relativement élevé. L'explication peut être, ici, un effet de proximité avec le secteur public, puisque les métiers et les qualifications des personnels y sont comparables, voire identiques (pour les infirmières, par exemple) à ceux

de leurs homologues titulaires et/ou fonctionnaires et pour lesquels le taux de représentants syndicaux est également très élevé.

On sait aussi que certaines formes d'emploi sont très liées à certaines catégories de salariés. Ainsi, dans l'enquête, la relation est très forte entre précarité et main-d'œuvre féminine, comme c'est précisément le cas dans les deux branches des IAA et de la santé-éducation. Les caractéristiques professionnelles de cette population de salariés - en général plus jeune, moins qualifiée et fortement précarisée - ne favorisent pas l'implantation syndicale. En effet, le taux d'implantation des délégués s'infléchit significativement dès que les femmes représentent plus de 50 % des effectifs (graphique 4). À ce handicap, s'en ajoute un autre : le

(5) - Voir Thomas Coutrot in « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », Premières Synthèses – DARES, 2000.06 N° 25.3.

(6) - Entre 100 et 500 salariés, tranche pour laquelle le taux de précarité est le plus élevé, avec plus de 10 %. Op. cit.

syndicat, en tant que structure de pouvoir, reste encore une institution à composante majoritairement masculine.

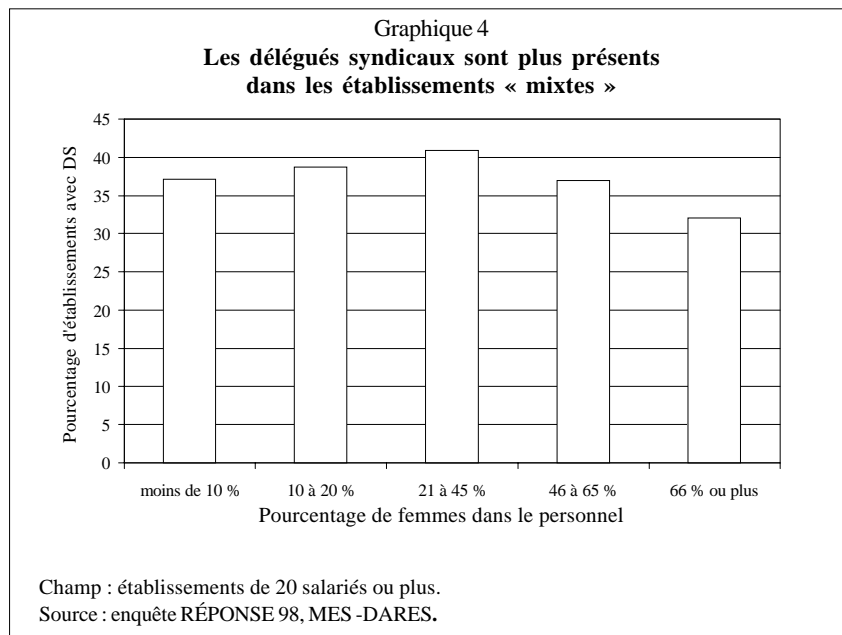
Pas de délégués syndicaux dans les entreprises familiales

Du point de vue du statut juridique, les établissements les plus réceptifs à l'implantation des délégués syndicaux sont les associations et surtout les coopératives. Mais à côté de la masse des sociétés anonymes, ces formes juridiques sont très minoritaires.

L'origine patrimoniale du capital est le cas le plus fréquent (44 % des entreprises). Ce n'est pas là, pas plus que dans les entreprises détenues par des particuliers (14 % des cas), qu'il faut chercher la trace d'une présence syndicale, mais plutôt du côté des investisseurs institutionnels, à savoir l'État, mais aussi des organismes industriels ou financiers, d'origine française ou étrangère.

On retrouve à ce niveau une logique de groupes qui, pour assurer la cohérence de leur politique sociale, ont tout avantage à favoriser l'implantation des représentants des salariés dans l'ensemble de leurs unités. Ainsi, les entreprises dont le capital est majoritairement d'origine européenne affichent des taux d'implantation de délégués syndicaux de 50 %, donc très supérieurs à la moyenne. Cependant, lorsque l'origine du capital est extra-européenne, la relation au syndicalisme s'inverse. Dans ce cas, la plupart des firmes concernées cherchent plutôt à imposer comme modèles de référence en matière de relations professionnelles ceux qui prévalent dans la maison-mère ou le pays d'origine.

(7) - La question posée visait à évaluer le degré de liberté de l'établissement par rapport à la maison-mère selon une échelle comportant quatre degrés, de « nulle » à « totale », dans trois domaines : investissements, salaires et emploi.



Des groupes plutôt que des sociétés indépendantes

L'analyse selon l'organisation économique confirme les précédentes observations. Dans les établissements ayant le statut de franchisé, le taux d'implantation des délégués dépasse à peine 6 %. Avec 29 %, il reste encore très en deçà de la moyenne dans les unités considérées comme des sociétés indépendantes. En revanche, dans les établissements appartenant à un groupe, il atteint 46 %.

Une telle relation pose la question du degré d'autonomie de décision des établissements (7), qu'il s'agisse d'investissements, de pratiques salariales ou d'emploi. Premier constat : selon le champ considéré, la marge d'autonomie varie fortement. C'est dans le domaine de l'emploi qu'elle est la plus large, puisque 45 % des établissements disposent d'une autonomie totale, et c'est pour les salaires qu'elle est la plus limitée, puisqu'elle est même considérée comme nulle dans 21 % des établissements. Deuxième constat : il apparaît que, tous champs confondus – investissements, salaires, emploi – le niveau d'implantation des délégués est inversement proportionnel au degré d'autonomie (graphique 5). Ce résultat paradoxal est cependant explicable. En fait, on

se trouve en présence de deux types d'établissement : les unités fortement autonomes mais avec une faible représentation sont aussi de petite taille (entre 60 et 63 % d'entre elles comptent moins de 50 salariés). On est donc bien dans un contexte de PME. À l'inverse, les établissements dépourvus de toute autonomie font état à la fois d'une taille moyenne encore plus faible (entre 67 et 72 % d'entre eux sont sous le seuil des 50 salariés) et d'une forte implantation de délégués syndicaux. La combinaison de caractéristiques aussi peu compatibles montre assez que ces unités ne doivent pas être traitées comme de petites entreprises mais comme des éléments d'agrégats beaucoup plus vastes. Bref, on est là en présence d'une tout autre configuration, du type « groupe », mais d'un genre particulier du point de vue du mode d'organisation (sur le modèle des succursales du secteur bancaire par rapport aux établissements-sièges).

Cette distinction est également révélatrice des choix des organisations en matière d'implantation syndicale. En fait, toutes les petites unités portant la trace d'une présence syndicale appartiennent soit à des groupes, soit à de grandes entreprises. Loin d'apparaître donc, du moins sur le long terme, comme des

lieux d'investissement privilégiés dans les stratégies syndicales, ces petites structures peuvent résulter de processus, soit d'externalisation, soit d'émiettement par fragmentations successives d'unités beaucoup plus importantes et qui, à ce titre, bénéficiaient déjà d'une bonne implantation syndicale. La question que l'on peut se poser est alors bien plutôt celle de savoir si les formes de régulation sociale qui prévalent encore dans les établissements centraux pourront se maintenir dans les unités de production de la périphérie. À terme, cet éclatement organisationnel obéissant à la seule logique productive ou financière n'est pas sans risque car les processus d'autonomisation ont des effets destructurants sur les formes de solidarité les plus globalisantes. D'autant qu'il est plus aisé, pour les directions d'entreprise, de préserver l'unité du groupe en tant qu'entité économique qu'il ne l'est, pour les organisations syndicales, de maintenir cette même unité en tant qu'entité sociale.

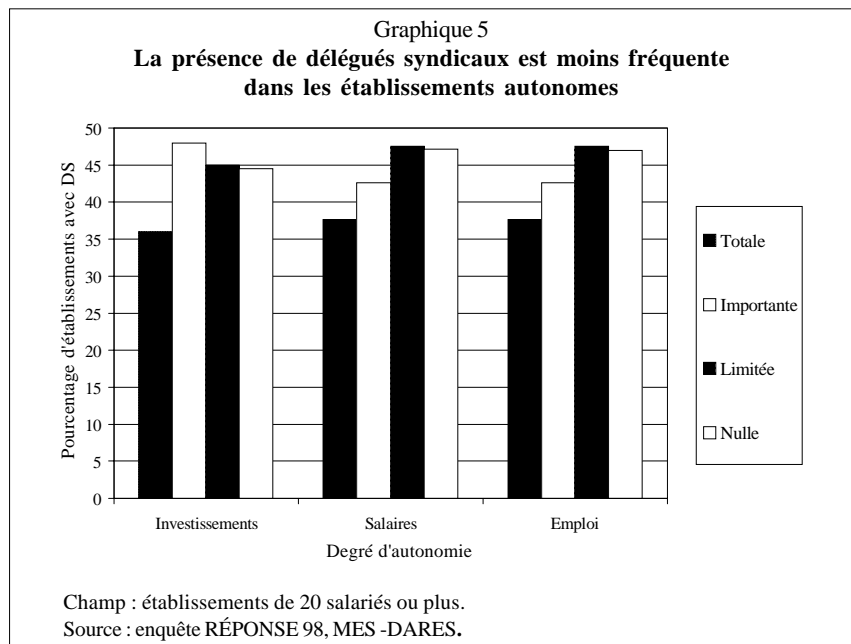
Cependant, les effets ne sont pas que négatifs : les logiques institutionnelles se trouvent, en même temps, renforcées. De fait, si les délégués syndicaux sont surtout présents là où les capacités décisionnelles sont les moins concentrées, il faut alors admettre que l'instance syndicale joue d'autant mieux son rôle de représentation que l'autorité patronale passe elle-même par le canal de la délégation de pouvoir.

C'est d'ailleurs ce que confirme l'observation suivante.

La fonction DRH plus réceptive à l'implantation

Si, dans l'ensemble des entreprises, il existe une relation forte entre

(8) - Le répondant au questionnaire « Employeur » de l'enquête RÉPONSE peut exercer l'une des cinq fonctions suivantes : PDG/DG, secrétaire général ou DG adjoint, directeur d'établissement, DRH, directeur ou chef du personnel.



l'implantation syndicale et la fonction exercée par le représentant de la direction(8), c'est bien la preuve que cette fonction, avant d'être une qualité propre à la personne qui l'exerce, est d'abord une caractéristique de l'entreprise et de son mode d'organisation.

Ainsi, lorsque le répondant est un PDG, le taux de pénétration syndicale est très faible (21 %). Il est proche de la moyenne si l'on a affaire à un directeur administratif et financier ou un directeur d'établissement. Il la dépasse quand il s'agit d'un secrétaire général ou d'un directeur général adjoint. Il atteint 54 % avec un directeur du personnel. Enfin, il culmine à 64 % en présence d'un DRH. Or si l'on croise la fonction avec la taille des unités, depuis le PDG jusqu'au DRH, la progression des effectifs s'opère dans le même sens et de manière tout aussi continue. Plus la fonction de gestion des ressources humaines est identifiée dans l'organigramme, plus la structure s'appuie sur des interlocuteurs autonomes et spécialisés.

L'implantation dépend des compétences et de l'ouverture des dirigeants

Le lien apparaît évident entre niveau d'implantation syndicale d'un

côté, type d'aptitude et degré d'implication des responsables de l'autre. Ainsi, dans l'enquête RÉPONSE 98, ces derniers sont classés en trois groupes d'importance sensiblement égale en fonction de l'opinion qu'ils portent sur leur propre fonction : il y a ceux qui disposent des compétences les plus générales et qui se disent capables d'assumer leur fonction dans un autre secteur ; ceux qui pensent qu'ils ne pourraient l'occuper que dans une autre entreprise du même secteur ; ceux, enfin, qui, en raison de compétences très spécifiques, considèrent qu'ils ne seraient pas en mesure de l'exercer hors de leur propre entreprise. Or la présence syndicale atteint son meilleur score dans les unités du premier groupe de dirigeants, un score intermédiaire dans celles du deuxième, et le plus faible dans les établissements du troisième.

De même, le degré d'implication du responsable n'est pas sans rapport avec l'implantation syndicale. La capacité à s'investir dans un registre plus ou moins vaste d'activités liées à l'environnement institutionnel de l'entreprise est particulièrement significative à cet égard. Par exemple, le fait que le responsable enquêté participe à des instances paritaires (15 % des cas), à

un club DRH (15 % des cas) ou à une fédération de branche (30 % des cas) est toujours associé à un taux d'implantation des délégués nettement supérieur à la moyenne, taux qui varie lui-même selon que cette participation est plus ou moins régulière.

La taille, une caractéristique structurelle de l'entreprise

Au total, « l'effet taille », pour dominant qu'il soit, reste difficile à interpréter du fait de sa très forte corrélation à d'autres variables (ancienneté, nature du capital, mode d'organisation). Parfois même, il se substitue à certaines de ces variables, au risque de créer des phénomènes de redondance (énoncés tautologiques du genre : « toutes les entreprises cotées en bourse sont de grandes entreprises », ou encore : « tous les responsables affiliés à une organisation patronale dirigent de grands établissements »). À l'inverse, dans quelques cas, il ne joue aucun rôle (par exemple, dans la dis-

inction PME - petites unités appartenant à un groupe). En fait, sous son apparente simplicité, cette variable est un indicateur synthétique : par-delà la question des effectifs, elle renvoie à de fortes différenciations quant à la nature de l'activité, aux positions sur le marché, à la définition des objectifs, impliquant à leur tour un type de gestion, un style de management, un mode de régulation sociale, un rapport au capital, une relation à l'environnement institutionnel chaque fois spécifiques. La taille n'est donc pas un continuum : certains seuils marquent des ruptures. Ces changements de nature correspondent à des différences de configuration entre types d'entreprise dont les caractéristiques d'ensemble et les modes de gouvernance permettent précisément de distinguer la TPE – non représentée dans cette enquête - de la PME, et la PME de la grande entreprise.

Ainsi entendue, la taille est une caractéristique structurelle de l'entreprise en ce sens qu'elle est corrélée, de façon positive ou négative, à toute une série d'autres caractéristiques dont, précisément, l'implantation syndicale.

La progression régulière du nombre de délégués syndicaux ou des effectifs syndiqués déclarés par les employeurs en fonction de la taille a simplement valeur d'indice. Les causes de cette implantation sont, elles, d'un tout autre ordre et renvoient à l'histoire du mouvement syndical (la constitution des grandes concentrations ouvrières du secteur industriel, bastions du syndicalisme) et des politiques publiques (nationalisations). En ce sens, depuis un quart de siècle, c'est-à-dire depuis le début de la dernière grande crise du syndicalisme, on peut dire, tout au contraire, que la taille est la principale source de l'hémorragie syndicale, puisque la plupart des effectifs syndiqués étaient concentrés dans les plus grandes unités. C'est par un pur effet d'échelle que

les pertes ont été, ici, plus importantes qu'ailleurs. Mais c'est encore dans ce type d'unités- entreprises ou établissements – que l'on observe les taux de syndicalisation les plus forts et les niveaux d'implantation de délégués les plus élevés.

Plus l'implantation syndicale est ancienne, plus elle paraît durable

Les indices d'un renouveau syndical sont, semble-t-il, déjà perceptibles (9). Cette tendance récente, même si elle est confirmée, ne modifie en rien une évolution qui reste structurellement marquée par le reflux des effectifs syndiqués (10). À partir d'un tel constat, mieux vaut raisonner en termes de syndicalisme « résiduel » (11). Deux cas sont à considérer : celui des adhérents et celui des délégués.

Selon leurs dirigeants, un tiers des établissements ne comptent aucun salarié syndiqué. Mais le vide syndical concerne 42 % des unités de moins de 50 salariés ; il est négligeable (6 %) entre 200 et 500 salariés, et devient pratiquement nul au-dessus (graphique 6). Ce taux n'est pas indifférent non plus à l'ancienneté des unités : le vide syndical touche 39 % des plus récentes et 22 % seulement des plus anciennes (tableau 2). Dès que le taux de syndicalisation atteint un seuil vraiment significatif (plus de 10 %), il augmente régulièrement avec l'ancienneté. On est donc fondé à formuler l'hypothèse que, chez les salariés, plus l'enracinement syndical est ancien, mieux il résiste au processus d'érosion.

Bien évidemment, présence syndicale et présence de délégués syndicaux sont fortement corrélées (tableau 3) : là où le taux de syndicalisation oscille entre 1 et 10 %, la proportion d'établissements dotés d'un délégué est de 60 %. Elle ne cesse ensuite d'augmenter, pour atteindre 100 % des unités où plus d'un salarié sur deux est syndiqué (12).

(9) - Ainsi, en termes d'audience, le pourcentage de voix obtenues par les listes non syndicales aux élections des comités d'entreprise ne cesse de décroître, faiblement mais régulièrement, depuis près d'une décennie, passant de 28,7 % en 90/91 à 27,1 % en 96/97 (cf. Nadine Ruelland - Premières Informations 99.05 N°19.1). Il semble déjà que les résultats – à paraître dans un prochain Premières Informations - des élections de 1998 confirment en l'accentuant cette évolution.

(10) - Cf. tous les travaux de Dominique Labbé sur le sujet et notamment « Syndicats et syndiqués en France depuis 1945 », L'Harmattan, 1996.

(11) - Cette expression n'a aucune connotation péjorative : elle ne vise pas à minimiser la portée du syndicalisme en le réduisant à un phénomène marginal ; elle permet seulement de formuler autrement le problème de l'implantation des délégués syndicaux. En effet, la question devient alors : au niveau des établissements, quels sont les facteurs favorables au maintien d'une présence syndicale ?

(12) - Sur cette question du taux de syndicalisation, la proportion de non-réponses est élevée (30 %). Il était logique de supposer que, dans ces non-réponses, la part des établissements disposant de délégués syndicaux allait être significativement plus faible. Or ce n'est pas le cas. Autrement dit, la connaissance du taux de syndicalisation qu'ont, ou n'ont pas, les employeurs, est indépendante du fait qu'il y ait ou non des délégués dans l'établissement.

Néanmoins, toujours selon les déclarations des employeurs, près de 5 % des établissements avec délégués ne comptent aucun salarié syndiqué. Or, dans près de 9 cas sur 10, il s'agit d'unités dont les effectifs correspondent aux tranches de taille soit immédiatement inférieure, soit immédiatement supérieure au seuil légal de 50 salariés, donc pouvant disposer de délégués dans un contexte privé de toute tradition syndicale. Il va sans dire qu'un tel isolement constitue, pour ces représentants, un élément de fragilisation. C'est, en effet, dans ce type d'établissement (cf. infra) que les phénomènes d'apparition/disparition des délégués syndicaux semblent les plus fréquents.

En ce qui concerne le second cas - l'implantation des délégués syndicaux - on dispose de plusieurs éléments d'appréciation. Aux employeurs d'établissement sans délégué la question suivante a été posée : « dans le passé, y avait-il des délégués syndicaux dans votre établissement ? ». Un quart ont répondu - dont 23 % par l'affirmative -, essentiellement dans des établissements de 20 à 99 salariés (tableau 4, dans lequel ces établissements regroupent plus de 90 % des unités répondantes alors que, dans le champ de référence, cette tranche de taille totale moins de 84 % de tous les établissements). On peut supposer qu'il s'agit là d'un effet de seuil, une zone de turbulences se créant autour de l'effectif de 50 salariés, avec un grand nombre de ces établissements se trouvant tantôt en deçà, tantôt au-delà.

À ces mêmes employeurs, il a été demandé de dater ces disparitions. Là encore, seuls les petits établissements se sentent concernés (plus de 90 % des réponses proviennent d'unités de moins de 100 salariés). 10 % seulement de ces départs seraient antérieurs aux années quatre-vingt, 17 % dateraient de la période 1980/1990 et près de 60 % de la dernière décennie, dont plus de

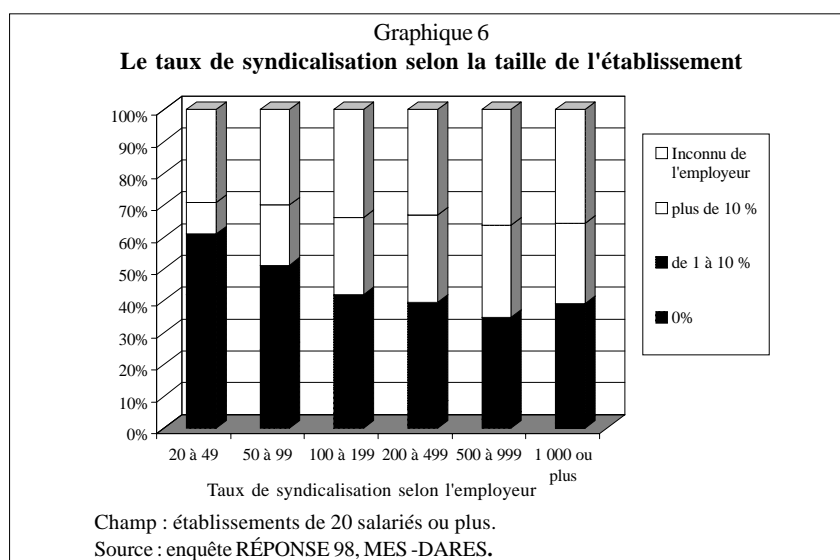


Tableau 2
Répartition des établissements par taux de syndicalisation, selon l'ancienneté des établissements

Taux de syndic.	Ensemble	En pourcentage				
		< à 5 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 à 49 ans	50 ans ou +
0 %	33,2	39,0	38,7	34,4	31,4	22,4
1 à 10 %	22,5	19,7	24,3	23,2	22,7	21,1
> à 10 %	13,8	9,0	10,0	10,8	17,5	22,2
N S P	30,5	32,2	27,0	31,6	28,3	34,3
Pourcentage d'établissements	100	13,2	16,8	23,6	34,6	11,8

Source : enquête RÉPONSE 98, MES - DARES.

Tableau 3
Proportion d'établissements ayant des délégués, syndicaux en fonction du taux de syndicalisation

Taux de syndicalisation	En pourcentage			
	0 %	1 à 10 %	11 à 50 %	> à 50 %
Pourc. d'établ. avec DS	4,9	60,5	77,5	100

Source : enquête RÉPONSE 98, MES - DARES.

Tableau 4
Répartition des anciens délégués syndicaux par date de disparition, selon la taille de l'établissement

Période	En pourcentage				
	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 sal. ou +	Ensemble
Avant 1970	3,9	6,0	6,0	n.s.	4,6
De 1971 à 1979 ...	3,9	10,7	6,0	n.s.	6,0
De 1980 à 1989 ...	10,4	30,6	17,9	n.s.	17,1
De 1990 à 1996 ...	44,4	26,6	37,4	n.s.	38,5
De 1997 à 1999 ...	20,4	19,8	18,8	n.s.	20,4
NSP	17	6,3	13,9	n.s.	13,4
Total	100	100	100	n.s.	100
Pourc. d'établ.	62,0	29,2	7,5	1,3	100

Lecture : parmi les établissements n'ayant plus de délégué syndical, 4,6 % d'entre eux les ont perdus avant 1970 (dernière col.). Par ailleurs, 62 % des établissements répondants comptent moins de 50 salariés (dernière ligne).

Source : enquête RÉPONSE 98, MES - DARES.

20 % rien que pour les trois dernières années 1997-1999 .

Plusieurs facteurs peuvent peser sur le choix de ces réponses : l'ancienneté de l'établissement, l'âge et l'ancienneté du répondant ainsi que sa capacité à mémoriser des évènements

plus ou moins éloignés dans le temps. Or les employeurs qui mentionnent l'existence d'un délégué syndical par le passé ne sont pas plus jeunes que les autres ; en revanche, leur établissement est de création relativement récente et leur

propre ancienneté est inférieure à la moyenne. Enfin, les répondants semblent en mesure d'évoquer des événements qui, à l'occasion, remontent au-delà de la décennie soixante-dix. Si leur propension à mentionner l'existence d'anciens délégués syndicaux est plus forte dans les dernières années, ce n'est donc pas parce que le phénomène est plus récent, mais bien parce qu'il est plus fréquent. Cette tendance confirmerait ainsi, pour les délégués syndicaux, l'hypothèse selon laquelle l'ancrage temporel est le meilleur garant d'une implantation durable dans les entreprises.

Une telle conclusion ne contredit en rien l'hypothèse d'un possible retournement de tendance. D'abord, il n'est pas encore prouvé qu'un tel phénomène affecterait précisément les établissements les plus récents. Et si tel était le cas, cette évolution apporterait simplement la preuve que dans ce type d'unités, le *turn-over* des délégués est plus élevé qu'ailleurs, ce qui conforterait, *a contrario*, l'hypothèse de l'enracinement comme facteur de stabilisation des institutions représentatives.

L'absence de délégué, marque d'indifférence ou de rejet

Quelles sont les raisons de l'absence de délégués syndicaux ? La question a été posée aux employeurs et une majorité (58 %) a bien voulu répondre. Il est clair que ces réponses ne constituent, au mieux, qu'une tentative d'explication. D'abord parce que, sur l'ensemble des items proposés, c'est l'option « autres raisons » qui obtient le score le plus élevé (41 %). Or 60 % des unités correspondantes comptent moins de 50 salariés ; la raison est donc qu'elles ne sont pas, ou plus, concernées par la législation sur les seuils. Ensuite, et surtout, parce que les motifs énoncés ne sont pas nécessairement les motifs réels.

On peut regrouper les autres réponses sous deux rubriques, « indifférence » et « rejet ». Dans la première, le « manque d'intérêt » (supposé) des salariés vis-à-vis de l'institution est avancé par 34 % des répondants. C'est surtout dans les petites unités (moins de 100 salariés) que prévaut ce point de vue : la relation directe entre salariés et dirigeant rendrait inutile toute médiation. « L'absence de tradition syndicale » - second argument, beaucoup plus rarement cité (à peine 12 %) - est plus significativement avancé par des unités de taille moyenne (entre 100 et 1 000 salariés), c'est-à-dire pas suffisamment importantes pour rester insensibles aux facteurs d'environnement. Ces entreprises peuvent donc souffrir d'une absence de tradition syndicale propre à leur enracinement local ou sectoriel. Il n'y a pas à s'étonner du peu de poids de cet argument chez les PME : l'absence de tradition syndicale est, pour elles, une donnée immédiate de la réalité sociale. Elle va donc de soi.

Dans la rubrique « rejet », la « volonté de l'entreprise » (de faire obstacle à l'implantation syndicale) recueille à peine 5 % des réponses, et la « crainte des salariés » (d'attirer l'attention) à peine plus de 2 %. Trop faibles pour permettre une analyse statistique plus fine, ces scores sous-estiment sans doute la part de responsabilité qui peut incomber à certains employeurs dans les difficultés rencontrées par les délégués syndicaux pour s'implanter, ou se maintenir, dans l'entreprise.

CFDT et CGT, les plus largement représentatives

Avec un taux de couverture des établissements supérieur à 18 %, la CFDT et la CGT sont les syndicats qui, à travers l'institution des délégués, sont les mieux implantés dans les entreprises. Viennent ensuite la CGT-FO, puis la CFE-

CGC, la CFTC et enfin les « autres syndicats » regroupant, pour l'essentiel, des organisations autonomes.

En nombre de salariés couverts, le score de la CGT est très légèrement supérieur à celui de la CFDT (42,4 % contre 41,4 %), ce qui traduit un mode d'implantation légèrement différent : la CGT est un peu plus présente dans les grosses unités. À l'autre extrémité, les syndicats autonomes, qu'un point à peine sépare de la CFTC, couvrent une part de salariés très inférieure à celle de la centrale chrétienne (12 % contre 18 %) en raison d'une très faible implantation dans les plus grandes unités (graphique 1). On peut y voir une stratégie en rupture avec celle des grandes confédérations dites « représentatives ». Le phénomène reste cependant très marginal puisqu'il concerne moins de 5 % des établissements.

Ce n'est qu'au-delà de la fourchette 10-20 ans, on l'a déjà noté, que l'implantation croît significativement avec l'âge des établissements. On observe, cependant, dans les unités les plus récentes, une légère reprise de la CGT et surtout de la CFTC. En revanche, la CGT-FO enregistre une baisse assez sensible (graphique 2). Mais, là encore, le phénomène doit être relativisé compte tenu du fait que les établissements de moins de cinq ans d'âge ne représentent que 10 % de ceux où existe un délégué syndical.

Du point de vue sectoriel, la CGT, compte tenu de sa forte implantation en milieu ouvrier, réalise ses meilleurs scores dans les branches industrielles ; la CFDT, comme la CGT-FO, est plus présente dans les transports, les activités financières, mais elle l'est aussi dans l'éducation et la santé, alors que la CGT-FO est plus centrée sur les activités immobilières et les services aux entreprises (tableau 1). Quant aux « autres syndicats » - les autonomes - on les rencontre surtout dans le secteur financier-immobilier et les transports. Seule la CFE-CGC -

syndicat catégoriel – échappe partiellement à cette logique sectorielle par une implantation plus également répartie. Pour cette confédération, les différences significatives sont plutôt liées aux types d'entreprise. Son seul point commun avec la CGT et la CFDT est d'être très présente dans les plus gros établisse-

ments. Pour le reste, ses zones d'influence sont surtout des unités à très haut niveau de qualification (grande proportion d'ingénieurs, techniciens et cadres), mais aussi à forte intensité capitaliste... et cotées en bourse.

Tous ces clivages procèdent des différenciations qui s'opèrent dans

les modes, et surtout, dans les niveaux d'implantation. En ce sens, ils portent aussi la marque de l'enracinement social propre à chaque organisation syndicale et à son histoire.

Daniel FURJOT (DARES).

Encadré 1

LA LÉGISLATION SUR LES SEUILS

En matière de législation sur les seuils, il convient de distinguer deux cas : celui de la section syndicale et celui des délégués syndicaux.

La constitution d'une section syndicale n'est soumise à aucune condition de forme. Seule l'adhésion d'un certain nombre de salariés d'une entreprise à un syndicat établit l'existence d'une section syndicale d'entreprise (L 412-6).

En revanche, la désignation d'un délégué syndical ne peut intervenir que lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés (en équivalent-temps plein) a été atteint dans l'entreprise pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (L 412-11). Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, si un syndicat représentatif désigne un délégué syndical, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation (L 412-6). Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical (mais sans crédit d'heures supplémentaire, sauf si une disposition conventionnelle le prévoit).

Les dispositions juridiques relatives à la représentation syndicale n'ont donc pas le caractère contraignant que revêtent celles se rapportant aux instances élues (CE, DP). Dans ce dernier cas, la loi crée une obligation pour les entreprises assujetties. Dans le cas des représentants syndicaux, elle donne simplement une faculté aux syndicats. En définitive, l'implantation des organisations dans les entreprises de moins de 50 salariés pour la section syndicale ou les délégués du personnel faisant office de délégués syndicaux, comme dans celles de 50 salariés ou plus pour les délégués syndicaux, dépend de leurs capacités à créer les conditions à partir desquelles elles peuvent faire valoir leurs droits.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros).
Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LES ENQUÊTES RÉPONSE (Relations PrOfessionnelles et NégociationS d'Entreprise)

La DARES a mené, en 1993 puis fin 1998 - début 99, deux éditions successives d'une enquête statistique auprès des entreprises et des représentants du personnel, l'enquête « Relations PrOfessionnelles et NégociationS d'Entreprise » (« *REPONSE* »), portant respectivement sur les années 1992 et 1998. C'est l'institut BVA qui a assuré la collecte des données pour les deux éditions.

Cette enquête est un outil destiné à analyser les relations sociales dans les entreprises, en lien avec les stratégies concurrentielles et organisationnelles des employeurs. Menée sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3 000 établissements (1), l'enquête est réalisée par entretiens en face à face entre, d'une part, un enquêteur et un représentant de l'employeur et, d'autre part, un autre enquêteur et le principal représentant du personnel dans chaque établissement, quand il existe une représentation collective.

L'enquête fournit, à l'aide d'indicateurs qualitatifs (variables de « classe »), une description précise des processus de négociation et de conflit. Elle s'attache à identifier les principaux enjeux de la négociation sociale, et permet de les mettre en rapport avec des questions-clés telles que la participation des salariés, leur implication au travail, les pratiques salariales, la gestion de l'emploi, les innovations technologiques et organisationnelles ou les méthodes d'organisation et de contrôle du travail. Le volet « employeur » décrit plus particulièrement les pratiques managériales en la matière, alors que le volet « représentant du personnel » est consacré à l'implantation et aux activités des instances de représentation collective. Un volet « salarié » a été introduit pour 1998, qui fournit dans la plupart des établissements le point de vue de quelques salariés sélectionnés aléatoirement. Pour plus de détails concernant l'enquête de 1992, on se reportera au numéro spécial de la Revue Travail et Emploi (n° 66, 1/1996). Pour 1998, des premiers résultats ont été publiés (Coutrot, 2000a ; 2000b ; 2000c ; Malan, Zouary, 2000) portant sur les innovations technologiques et organisationnelles et leur impact sur la gestion de l'emploi, sur le recours aux contrats temporaires, ainsi que sur la représentation des salariés vue par les employeurs.

(1) - Le champ de l'enquête a varié entre 1992 et 1998 : il incluait les établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus en 1992, mais s'est élargi à tous les établissements de 20 salariés ou plus en 1998 (hors agriculture et administrations, les deux fois).

DE QUOI DÉPEND LA PRÉSENCE SYNDICALE ?

Grâce à un modèle économétrique de type Logit, on peut étudier « toutes choses égales par ailleurs » les facteurs qui favorisent la présence syndicale dans un établissement. Dans le tableau suivant les variables expliquées sont respectivement :

- la probabilité que l'établissement ait au moins un délégué syndical, quelle que soit l'étiquette du syndicat ;
- la probabilité qu'il y ait un délégué syndical appartenant à la CFDT (respectivement CGT, FO, CFTC, CGC).

Les variables explicatives sont présentées dans le cours du texte. Les résultats présentés dans ce tableau font ressortir l'importance particulière des variables « taille » et « âge » de l'établissement, « taille de l'entreprise », « appartenance à un groupe » et au « secteur public ». La dimension sectorielle apparaît également importante. Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises familiales, ainsi que celles où les compétences du dirigeant sont très spécifiques à l'entreprise, sont moins concernées par la présence syndicale. La qualification de la main-d'œuvre n'exerce qu'une faible influence, sauf bien sûr pour la CGC ; un taux de précarité élevé décourage l'implantation syndicale, particulièrement de la CGT et de la CGC. Enfin la probabilité d'une présence syndicale décroît fortement avec le taux de féminisation de l'établissement, pour tous les syndicats sauf la CFTC.

DE QUOI DÉPEND LA PRÉSENCE SYNDICALE ?

<i>Variable expliquée : présence d'un délégué syndical dans l'établissement</i>	Au moins un DS	CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC
<i>Variables explicatives</i>	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient
Taille de l'établissement						
<i>Moins de 50 salariés</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
50 à 99 salariés	1,14***	1,07***	1,08***	1,20***	0,79***	0,72***
100 à 199 salariés	2,11***	1,89***	1,76***	1,72***	1,38***	1,59***
200 à 499 salariés	3,71***	2,26***	2,46***	2,37***	1,80***	2,35***
500 salariés ou plus	3,67**	3,28***	3,33***	3,00***	2,69***	3,15***
Taille de l'entreprise						
<i>Moins de 500 salariés</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
500 à 999 salariés	0,45***	0,12	0,58***	0,25*	0,25	0,50***
1 000 salariés ou plus	0,48***	0,55***	0,28*	0,25*	0,24	0,73***
Secteur d'activité						
Industries Agricoles et Alimentaires	0,04	-0,14	0,10	-0,45*	0,01	
Énergie-Biens intermédiaires	0,33	-0,22	0,31	-0,30	-0,01	
Biens d'équipement	0,15	-0,40*	0,37*	-0,32	0,14	
Biens de consommation	0,35	-0,27	0,57***	-0,37*	0,31	
Construction	-0,57**	-1,02***	-0,68***	-0,62**	-0,37	
Commerce	-0,52**	-0,90***	-0,65***	-0,46**	-0,29	
<i>Transports-Télécommunications</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	
Banques Assurances	0,55	0,74**	-0,38	0,45*	1,08***	
Services aux entreprises	-0,51**	-0,60***	-0,27	-0,29	0,02	
Services aux particuliers	-0,02	-0,02	0,35	0,31	0,21	
Santé-éducation	0,22	0,19	-0,61**	0,26	0,14	
Caractéristiques de l'entreprise (1)						
Secteur public	1,13***	0,81***	1,33***	0,72***	0,78***	0,86***
Appartenance à un groupe	0,35***	0,28***	0,25**	0,28**	0,07	0,20
Cotation en Bourse	0,00	0,05	0,12	0,14	0,12	0,32**
Mono-établissement	-0,33***	-0,08	0,01	-0,20*	-0,23*	0,11
Marché international	-0,09	-0,05	-0,16	-0,30***	-0,46***	0,00
Forte intensité capitalistique	0,57***	0,24*	0,12	0,36***	0,54***	0,70***
Contrôle capitalistique						
Coopérative	0,20	0,42*	-0,62**	-0,08	-0,60*	0,40
Association	0,27	0,69***	0,33	-0,46*	0,36	0,86***
Famille	-0,53***	-0,42***	-0,44***	-0,13	-0,31	-0,38*
Particuliers	0,02	0,30	-0,17	-0,28	-0,11	0,16
Capital européen	-0,07	-0,18	0,02	-0,29	-0,07	0,07
Capital extra-européen	-1,11***	-0,14	-0,72***	-0,36	0,13	-0,25
Autre entreprise non financière	-0,05	0,03	0,11	-0,10	-0,25	0,27
Autre entreprise financière	0,50**	0,42**	-0,16	-0,06	0,17	-0,22
<i>Inconnu</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Employeur répondant						
PDG	-0,11	0,14	-0,51***	-0,21	-0,26	-0,38
DRH	0,28**	0,01	-0,06	0,25**	0,31**	0,51***
<i>Autre</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Lié à l'entreprise	-0,32***	-0,29***	-0,25***	0,07	0,09	0,01
Adhérent à une fédération patronale	0,43***	0,23**	0,36***	0,00	0,29**	0,47***
Qualification de la main-d'œuvre						
<i>(% d'ingénieurs, techniciens et cadres)</i>						
<i>Moins de 15 %</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
15 à 25 %	0,06	0,13	0,12	0,00	-0,31*	0,02
25 à 35 %	0,06	-0,05	0,19	-0,10	-0,16	0,37**
35 % et plus	0,11	0,37***	-0,01	-0,26**	-0,29*	0,80***
Proportion de femmes dans la main-d'œuvre						
<i>Moins de 20 %</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
21 à 45 %	-0,28*	-0,17	-0,52***	0,11	0,10	-0,45***
45 à 65 %	-0,37**	-0,34**	-0,66***	0,01	0,22	-0,61***
66 % ou plus	-0,70***	-0,58***	-0,56***	-0,53***	0,19	-0,98***
Âge de l'établissement						
Moins de 5 ans	-0,10	-0,03	0,42***	-0,28	0,75***	0,01
5 à 10 ans	-0,05	-0,07	-0,13	0,00	0,01	-0,14
<i>10 à 20 ans</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
20 à 50 ans	0,27**	0,15	0,55***	0,00	0,09	0,01
50 ans ou plus	0,57***	0,13	0,48***	0,17	0,26	0,31*
<i>Fort taux d'emplois précaires (1)</i>	<i>-0,28***</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,31***</i>	<i>-0,18*</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,35***</i>

(1) - La modalité de référence est l'inverse de la modalité présentée (ex : secteur privé / secteur public).

*** (respectivement ** et *) indique un coefficient significatif au seuil de 1% (respectivement 5 et 10 %).

Source : enquête RÉPONSE 1998, MES - DARES.