

La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective

Maxime LESCURIEUX¹

En s'appuyant sur les données de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPNSE) de la Dares et de l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV) de l'Insee, l'article explore le rôle des politiques volontaristes et de la mutation des organisations syndicales sur l'engagement des femmes depuis la fin des années 1990. Bien que l'on assiste à une relative féminisation du tissu militant, les femmes sont encore sous-représentées au sein du mouvement syndical en 2010. Dans un contexte législatif qui porte dorénavant une exigence d'inclusion des femmes au sein de différentes sphères d'activité (notamment politique et militante) et le renforcement du modèle du cumul des mandats syndicaux, au sens où limiter son engagement reste difficile, l'article rend compte d'un effet ambivalent sur la présence des femmes au sein de l'institution syndicale : plus de femmes cadres, et moins d'ouvrières et d'employées.

« On ne saurait mieux dire qu'une pratique sociale comme le syndicalisme doit une part essentielle de sa genèse et de sa dynamique à des contradictions installées en un tout autre lieu que le travail – en l'occurrence, ici, la sphère privée, puisque c'est par la construction de son personnage public que Marie-Line a pu se désenfermer de son existence (...). »

Olivier Schwartz (1990:233)

1. Institut national d'études démographiques (Ined) – Unité démographie économique (UR9), Centre Maurice Halbwachs (ENS-CMH) – Imbrication des rapports sociaux, genre, classe, race, École des hautes études en sciences sociales (EHESS) – ED 286 ; maxime.lescurieux@ined.fr. L'auteur remercie le comité de lecture de *La Revue de l'IRES*, ainsi que S. Pochic et A. Pailhé, pour leurs conseils sur les différentes versions de ce texte. Ce travail a été possible grâce au Centre d'accès sécurisé aux données (CASD), qui bénéficie d'une aide de l'État gérée par l'Agence nationale de la recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17.

Les femmes sont encore sous-représentées au sein des institutions syndicales, tant en bas de la hiérarchie (en matière de nombre d'adhérentes) et aux niveaux intermédiaires (militantes et permanentes sur les lieux de travail) qu'en haut (aux postes exécutifs des appareils), bien qu'elles aient investi massivement le marché du travail salarié depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes, oscillant entre proclamations de leur droit au travail et renvoi des intéressées au foyer (Zylberberg-Hocquard, 1978 ; Maruani, 1979 ; Pochic, Guillaume, 2013).

Pourtant, sous l'impulsion de « l'espace de la cause des femmes ² » (Bereni, 2015) au niveau national et européen, le contexte législatif porte depuis les années 2000 une exigence d'inclusion des femmes dans les activités de représentation. La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 a ainsi révisé la Constitution, en ajoutant à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisant dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ». En 2000, la loi sur la parité en politique a légitimé l'usage de quotas de sexe, incitant les partis politiques à présenter autant des femmes que d'hommes lors des élections aux scrutins de liste, avec un ordre déterminé ³. Alors que les quotas et actions positives étaient jugés contraires à l'idée d'égalité républicaine, ces instruments sont progressivement utilisés comme levier pour faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans différents univers (entreprises, administrations, universités, fédérations sportives) (Laufer, Paoletti, 2015). La loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 étend cette logique de « représentation équilibrée » aux élections professionnelles en imposant une obligation de « mixité proportionnelle » (aux effectifs des salarié·es) dans la composition des listes des élections des délégué·es du personnel et du comité d'entreprise, à partir de 2017.

Dès avant cette obligation légale, certaines organisations syndicales s'étaient dotées de manière volontaire de politiques de mixité ou de parité, dont les résultats sont encore limités (Silvera, 2006 ; Guillaume *et al.*, 2015). L'attention à la mixité ou parité des sexes, au gré de divers plans d'action, se retrouve dans certains syndicats. L'idée du quota est réappropriée par des militantes et militants de la CFDT, l'organisation la plus proche du Parti socialiste à cette époque, qui instaure dès 1982 une mixité proportionnelle à

2. Le concept de « l'espace de la cause des femmes » désigne la configuration des sites de mobilisation au nom des femmes et pour les femmes dans une pluralité de sphères sociales (Bereni, 2015). Ce concept permet de montrer comment la « représentation équilibrée » des sexes s'est imposée comme une évidence.

3. Pour la première fois, le législateur prévoit également une sanction, une retenue sur la dotation financière des partis qui ne respecteraient pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives.

son pourcentage d'adhérentes pour ses exécutifs nationaux ⁴ (Le Brouster, 2014). Quant à la CGT, la confédération choisit d'imposer directement la parité (à 50 %) en 1999 à ses instances nationales, après une « décennie silencieuse » sur la question des femmes salariées (Silvera, 2002). Elle s'empare de ce sujet à l'occasion de la conférence mondiale des femmes de Pékin après d'importantes manifestations pour les droits des femmes en 1995 (Gallot, 2015). D'autres syndicats, tels que Solidaires et la FSU, prêtent attention à la parité mais les quotas n'ont pas été instaurés dans leurs statuts (Guillaume *et al.*, 2015 ; Haller, 2017). L'introduction de politiques volontaristes de féminisation des instances syndicales, notamment par l'usage de quotas, a longtemps été controversée, en l'occurrence au sein de FO ⁵. « Cette féminisation par le haut » émet souvent un signal positif en termes de parité, bien que la présence de femmes au niveau intermédiaire (structures régionales, départementales ou locales) reste encore fragile (Silvera, 2012). Ces transformations ne s'accompagnent pas toujours d'un changement profond dans la culture organisationnelle, marquée par des dynamiques androcentrées (Guillaume, 2007 ; Monney *et al.*, 2013) adossées à un certain « régime de genre ⁶ » (Connell, 1987). De par leurs statuts et leurs modes d'organisation démocratique, les syndicats laissent chacun de leurs échelons autonomes vis-à-vis des commissions exécutives. Celles-ci n'ont pas d'autorité sur les structures locales pour pouvoir imposer la parité à ce jour.

Si l'on connaît les raisons du moindre engagement syndical des femmes (Silvera, 2006 ; Buscatto, 2009 ; Bérout, 2013) ⁷, peu de recherches en France s'intéressent aux conflits d'articulation entre temps syndical, professionnel et domestique, contrairement aux recherches européennes et anglo-saxonnes (Bradley *et al.*, 2005 ; Kirton, 2006 ; Gregory, Milner, 2009a, 2009b). Or le temps syndical déborde toujours sur la vie privée, il empiète sur le soir, le week-end, il s'exerce en continu en cas de conflit du travail ou de mobilisation collective. Limiter son engagement syndical quand on exerce un, et surtout plusieurs mandats, est difficile, l'institution syndicale

4. En 1979, au cours de son 38^e congrès, la CFDT engage les structures syndicales à « favoriser, par des mesures d'ordre pratique, la participation des travailleuses aux instances statutaires et à partager les responsabilités entre femmes et hommes » et invite les unions professionnelles à « favoriser, par les moyens les plus adaptés, l'accès des militantes dans toutes les structures politiques ainsi que les diverses institutions ».

5. Force ouvrière refuse d'appliquer des quotas, préférant en appeler au « volontarisme pour accélérer le mouvement enclenché à partir de solutions concrètes, comme revoir l'organisation des réunions ou pousser des femmes à se présenter sur des mandats à responsabilité », selon son secrétaire général lors du 23^e congrès à Tours en 2015 : <http://www.rtl.fr/actu/societe-faits-divers/le-sexisme-et-l-absence-d-egalite-denonces-chez-fo-7776523909>.

6. Robert Connell (1987) admet l'existence de « régimes de genre » correspondant à l'état des rapports sociaux de sexe dans un contexte donné. Ce concept permet de cerner les spécificités des modes de socialisation sexuée au sein d'un lieu de pratique. En distinguant différentes composantes des régimes de genre (les symboles, les rapports de pouvoir, la division sexuée du travail et les modalités d'interaction), l'approche prend simultanément en compte les aspects matériels et symboliques des rapports sociaux de sexe et permet ainsi d'analyser conjointement les niveaux structurels et situationnels.

7. Pour une revue bibliographique complète sur le sujet, voir Dunezat (2006).

ayant un caractère « dévorant »⁸ en temps et en attention (Coser, 1974 ; Franzway, 2001). Des enquêtes qualitatives sur des militantes et militants syndicalistes ont souligné combien l'accord du conjoint quant à la répartition des tâches domestiques paraît une condition indispensable pour s'engager dans cet univers (Bihr, Pfefferkorn, 2002 ; Le Quentrec, Rieu, 2003 ; Guillaume, 2018). L'articulation entre la vie syndicale et familiale semble être un angle clé pour comprendre la moindre participation des femmes, ainsi que les problèmes de démocratie syndicale. Nous emploierons dans cet article le terme « d'articulation » plutôt que celui de « conciliation », qui sous-entend une gestion harmonieuse des espaces de vie, tenant en lisère l'ensemble des rapports sociaux. La répartition du « travail parental » effectué de façon quotidienne et gratuite au sein de la famille, afin d'assurer l'entretien et le bien-être de ses membres, fait en effet l'objet de rapports de pouvoir et de conflits, plus ou moins ouverts et explicites au sein du couple. La notion de travail parental est entendue dans ce texte comme une des dimensions du travail domestique, au sens de l'enquête emploi du temps (Insee), c'est-à-dire les activités consacrées aux enfants : activités de soins, d'aide au devoir, de loisirs et de sociabilité et de transports (Cartier *et al.*, 2018).

Dès lors, dans l'articulation des sphères familiale, professionnelle et syndicale, le travail parental est-il un frein à l'engagement militant des femmes ? Les politiques en matière de mixité et parité participent-elles à une féminisation du tissu militant en France, de l'adhésion à la prise de responsabilités syndicales ? Comment le modèle de cumul des mandats agit-il sur l'engagement syndical selon le genre et la classe ?

Nous montrerons dans un premier temps que le genre du tissu militant, et plus particulièrement des adhérents, a peu ou prou évolué au gré des différentes lois sur la parité et des incitations de la part de certains syndicats, infirmant une évolution des rapports de pouvoir au sein du syndicalisme (I). Afin de caractériser le système d'inégalités propre à l'adhésion syndicale entre les hommes et les femmes, nous nous appuyerons sur les enquêtes REPNONSE de la Dares de 2004 et de 2010⁹ et l'enquête SRCV de l'Insee de 2010 (encadré). Nous étudierons, dans une deuxième partie,

8. Le concept d'institution dévorante (« *greedy institution* ») met en exergue une institution sociale qui requiert un engagement personnel sans partage (« *undivided commitment* ») et qui réclame une adhésion complète des membres en absorbant l'intégralité de leur personne (Coser, 1974). Se réappropriant le concept de Lewis Coser, Suzanne Franzway montre notamment comment le syndicalisme exige de ses militantes et militants un niveau d'engagement élevé, auquel s'ajoute une charge de travail émotionnel (Franzway, 2001).

9. Jusqu'en 2004, le taux de syndicalisation est estimé à partir des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCV) de l'Insee, en France. Due en partie à la formulation de la question au sein du module consacré à la vie associative (le syndicat étant considéré comme une association), on conclut à une sous-estimation, biaisée, du taux de syndicalisation et *ex post* de la composition du tissu militant en France (Pignoni, 2016). L'enquête REPNONSE de la Dares introduit à partir de 2004 une question précise sur l'adhésion syndicale à destination des salariés (malheureusement absente des éditions précédentes de l'enquête).

Encadré

Méthodologie

En France, les données sur la place des femmes dans les syndicats sont rares et datées. Certaines sont centrées sur la place des femmes dans les appareils syndicaux (adhérents ou permanents), à partir d'auto-déclarations des confédérations dont la fiabilité est discutable (Silvera, 2006). D'autres sont centrées sur les élu·es en entreprise, soit à partir d'une enquête *ad hoc* de la Dares/Ires, soit à partir des fichiers administratifs des élections professionnelles (Hege *et al.*, 2001). Nous proposons dans cet article de nous appuyer sur deux autres sources statistiques. D'une part, les enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), réalisées par la Dares en 1999, 2004 et 2010. L'enquête REPONSE permet de décrire le fonctionnement et l'articulation des instances représentatives du personnel (IRP) au sein des établissements et d'évaluer les rôles respectifs que les acteurs sociaux leur attribuent dans la pratique. L'enquête permet également une analyse approfondie, autour du thème des relations sociales, des liens entre politiques de gestion du personnel, modes d'organisation du travail, stratégies économiques et performances des entreprises (Amossé *et al.*, 2008). Menée au sein des établissements du secteur marchand non agricole d'au moins 11 salariés depuis 2011, l'enquête est composée de trois volets, dont deux seront utilisés dans cet article. Un questionnaire en face-à-face auprès des représentants du personnel de la liste majoritaire (N=1 673 en 1999 ; N=1 970 en 2004 ; N=2 433 en 2010) ; un questionnaire postal auprès de salariés tirés au sort parmi l'ensemble des salariés des établissements de l'enquête (N=10 303 en 1999 ; N=11 766 en 2004 ; N=18 536 en 2010). Notons que l'enquête REPONSE comporte certaines limites dès lors que l'on s'intéresse aux questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle. En effet, il n'existe aucune information qui permette de rendre compte de la situation des militantes et militants en dehors de la sphère syndicale. C'est pourquoi nous exploitons également l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV), réalisée par l'Insee en 2010, partie française de l'enquête européenne European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-Silc), pilotée par Eurostat. Cette enquête recouvre de nombreux thèmes, notamment sur les revenus, la situation financière et les conditions de vie des ménages. Des questions portant sur les relations professionnelles et la vie associative des ménages sont posées périodiquement, à partir de 2008. Le champ couvert par l'enquête est celui des ménages (unités de vie) dits « ordinaires » résidant en France métropolitaine (N=11 048). Les personnes interrogées sont tous les individus du ménage âgés de 16 ans ou plus (N=26 531). Son dispositif s'articule en deux composantes : une composante « transversale » qui s'apparente à une enquête annuelle « traditionnelle », et une composante « longitudinale ». Dans cet article, nous exploiterons uniquement la composante « transversale » de l'enquête. Comme l'enquête REPONSE, SRCV comporte une limite. Celle-ci ne fournit aucun autre critère d'engagement militant que l'adhésion syndicale. Malheureusement, cet indicateur ne permet pas d'étudier le syndicalisme comme un processus dynamique (Fillieule, 2001 ; Guillaume, 2018).

la prise de responsabilités syndicales (II). À partir de plusieurs indicateurs des enquêtes REPONSE de 1999 et 2010, nous montrerons que l'institution syndicale tend à renforcer son caractère « dévorant » sur cette période. Ce phénomène peut exacerber des effets d'éviction chez certaines militantes, en particulier parmi les femmes de catégories populaires (ouvrières et employées). Ce biais de classe, ou « levier de qualification », est souvent invisible ou négligé par les organisations syndicales.

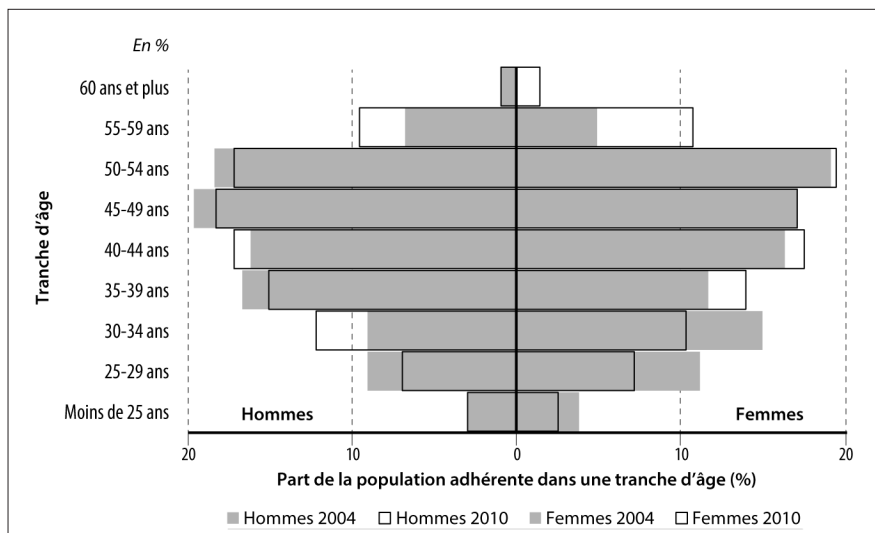
I. Une lente féminisation de l'adhésion syndicale, malgré l'intensification de mesures en faveur de la parité et de la mixité

1.1. Une sous-représentation chronique des femmes parmi les adhérents à un syndicat depuis 2004

La comparaison des enquêtes REPONSE entre 2004 et 2010 permet de mesurer l'évolution de la composition du tissu militant français. En 2004, les femmes sont 30 % parmi les adhérents à un syndicat ; tandis qu'en 2010, elles sont 36 %. En l'espace de six ans, nous assistons à une relative féminisation du tissu militant, une plus grande mixité. Néanmoins, les femmes sont encore sous-représentées en 2010, au regard de leur présence dans la population active occupée. En 2010, les femmes représentent en effet 47,5 % de la population active occupée française (Enquête emploi 2012, Insee).

Les données font également état d'un vieillissement du tissu militant (graphique 1). Lors de son congrès de 2009, la CGT revendiquait 7 % de moins de 35 ans dans ses rangs (contre 15 % de moins de 25 ans en 1975). Du côté de la CFDT, 13 % de moins de 35 ans sont recensés la même année (Andolfatto, Labbé, 2007). Le vieillissement des adhérents pose alors la question du renouvellement générationnel au sein de cette population (Bérout *et al.*, 2018). Les résultats montrent également un vieillissement plus fort pour les femmes relativement aux hommes. Cet écart repose particulièrement sur une intégration sociale et professionnelle de plus en plus tardive pour les générations récentes. En effet, plus exposées à la dégradation du marché du travail et à la hausse des emplois instables depuis les années 1980, les cohortes récentes acquièrent une stabilité relativement plus tardive que les anciennes générations, bien que le niveau de qualification soit déterminant (Clerc *et al.*, 2011). On retrouve ce résultat dans la répartition du type de contrat. La proportion de salariés adhérents en contrat à durée indéterminée est plus forte qu'au sein de la population active occupée, bien que les femmes adhérentes soient encore surreprésentées en temps partiel relativement aux hommes adhérents en 2010. Depuis 2004, la part des femmes adhérentes en temps partiel a augmenté de deux points, quand bien même la part des hommes en temps complet est restée stable sur cette période.

Graphique 1. Évolution de la pyramide des âges des adhérents à un syndicat selon le sexe (2004-2010)



Champ : salariés du secteur marchand non agricole.

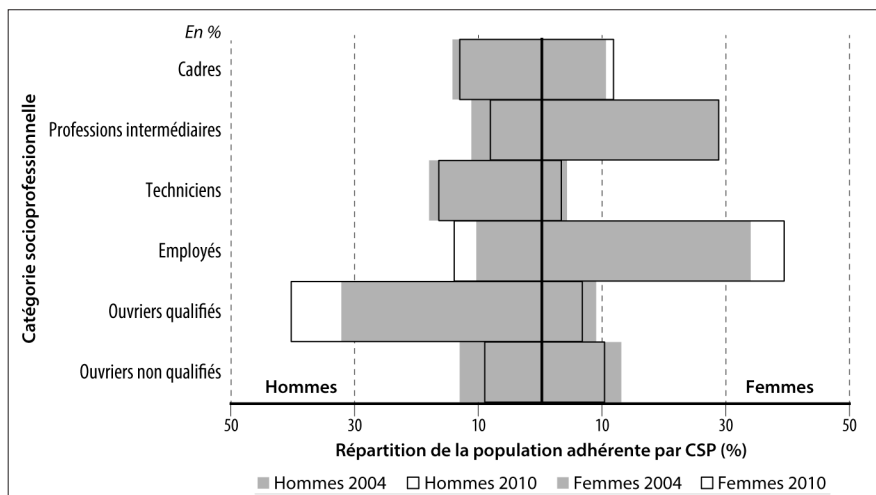
Lecture : en 2010, au sein de la population active occupée syndiquée masculine, 18,2 % sont âgés entre 45 et 49 ans.

Source : enquêtes REPONSE 2004 et 2010, volet « salariés », Dares.

Le niveau de qualification s'élève également entre 2004 et 2010, parmi les adhérents. La massification de l'enseignement a transformé la composition du niveau de qualification du tissu militant : moins de niveaux de qualification inférieure au Bac et plus de diplômés Bac+2 et Bac+3 entre 2004 et 2010. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, comme c'est le cas en population générale. La comparaison des deux enquêtes REPONSE permet également de constater une évolution de la composition sociale du tissu militant. On constate une part croissante des cadres, professions intermédiaires et employées chez les femmes au détriment des ouvrières qualifiées et non qualifiées, tandis que les hommes tendent à se concentrer en bas de l'échelle sociale depuis 2004 (employés, ouvriers qualifiés et non qualifiés) (graphique 2).

À ce constat s'ajoute un paradoxe bien connu : l'augmentation de la présence syndicale sur le territoire, en l'occurrence au sein de secteurs où les femmes sont surreprésentées, mais qui ne suscite pas plus d'adhésions (Amossé, 2004 ; Amossé, Pignoni, 2006 ; Pignoni, 2007). Malgré l'intensification de mesures coercitives en faveur de la mixité par le législateur et certains syndicats depuis les années 1980, ainsi que l'accroissement de la présence syndicale en France, la sphère syndicale souffre jusqu'en 2010 d'une sous-représentation chronique des femmes au sein de cette institution, et d'une appropriation du pouvoir de représentation par les hommes.

Graphique 2. Évolution de la composition sociale des adhérents à un syndicat entre 2004 et 2010 selon le sexe



Champ : salariés du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2010, au sein de la population active occupée syndiquée masculine, 40,3 % sont des ouvriers qualifiés.

Source : enquêtes REPONSE 2004 et 2010, volet « salariés », Dares.

1.2. L'adhésion syndicale, reflet de la persistance d'un « régime de genre »

À partir d'une régression logistique, nous avons ensuite modélisé la probabilité d'adhérer à un syndicat en 2010 parmi les salariés du secteur privé marchand non agricole. On cherche à caractériser les relations entre une variable dépendante (ici, l'adhésion syndicale) à des variables explicatives (sociodémographiques, professionnelles et d'ordre familial) à partir de l'enquête SRCV de l'Insee de 2010 (tableau 1).

Être une femme diminue les chances d'adhérer à un syndicat toutes choses égales par ailleurs. Avoir plus de 35 ans augmente significativement la probabilité d'adhérer, en particulier chez les hommes. Cet effet d'âge – qui se reflète dans les pyramides des âges des adhérents – tient pour beaucoup à la stabilité salariale au moment de l'adhésion, à l'allongement de la scolarité, à l'entrée plus tardive dans la vie active. Un contrat à durée déterminée diminue en revanche la probabilité d'adhésion toutes choses égales par ailleurs. Ce type de situation d'emploi et de travail est peu favorable à l'engagement syndical, car il renvoie entre autres à une forme économique d'insécurité professionnelle, mais également à une forme temporelle et projectionnelle d'insécurité qui ne permet pas de se projeter durablement dans un emploi (Paugam, 2000 ; Benquet, 2013 ; Lescurieux, 2014). La stabilité d'emploi semble donc une condition indissociable de l'adhésion syndicale, mais cette stabilité varie en fonction du sexe et de la catégorie socio-professionnelle. Si

les probabilités d'adhésion diminuent chez les hommes, que ce soit parmi les cadres et les professions intermédiaires, seuls les indépendants non agricoles ont une plus faible probabilité d'adhérer parmi les femmes. Être de nationalité étrangère à la naissance diminue également les chances d'adhérer à un syndicat, en particulier chez les hommes. Discriminés sur le marché du travail français (Brinbaum *et al.*, 2015), concentrés dans les secteurs et formes d'emploi avec le moins de présence et de droit syndical (PME, sous-traitance, intérim), les immigrés rencontrent des difficultés à se syndiquer et se faire représenter (Barron *et al.*, 2011 ; Nizzoli, 2015).

Le niveau de qualification est un facteur essentiel de l'adhésion syndicale ; les chances d'adhérer sont très faibles pour les salariés n'ayant aucun diplôme, tandis qu'un diplôme de second cycle accroît cette probabilité toutes choses égales par ailleurs. Cet effet net du diplôme s'intensifie quand on l'analyse uniquement pour les femmes : les femmes les plus dotées scolairement augmentent leurs chances d'adhérer à un syndicat, alors que les femmes les moins dotées en capital scolaire diminuent leurs chances. L'effet du salaire net annuel, comme proxy pour le capital économique, sur les chances d'adhérer, est significatif chez les hommes et les femmes. La probabilité d'adhésion augmente significativement chez les femmes à partir du cinquième décile (34 090 euros net annuel, soit 2 841 euros net mensuel). Ce résultat laisse penser qu'un certain capital économique doit être détenu par les femmes, comme une des conditions de leur engagement dans la sphère syndicale. Le secteur d'activité joue également un rôle essentiel. Les secteurs d'activité à prédominance féminine connaissent une plus faible implantation syndicale, tandis que les secteurs industriels, à prédominance masculine, étaient les « bastions » historiques du mouvement ouvrier (Rogerat, Zylberberg-Hocquard, 2000 ; Andolfatto, Labbé, 2007). Les femmes actives sont en effet concentrées dans quelques métiers féminisés du tertiaire (secrétaires, auxiliaires de vie, femmes de ménage, vendeuses, téléopératrices), souvent marqués par la précarité d'emploi, une faible présence syndicale et moins de droits syndicaux, à l'exception de la fonction publique (Guillaume, Pochic, 2011 ; Maruani, Meron, 2012 ; Bérout, 2013).

Enfin, les données permettent de mesurer « toutes choses égales par ailleurs » l'influence du travail parental sur l'adhésion syndicale. Cet indicateur, de par sa construction, synthétise la situation conjugale et le nombre d'enfants à charge, non majeurs, afin d'approcher la problématique de l'articulation entre vie familiale et engagement syndical. Nous considérons *in fine* la variable « type de ménage » comme *proxy* à un niveau de charge familiale/parentale supportée par une personne à une période donnée dans sa trajectoire, isolée de l'effet d'âge. En fin de compte, la charge parentale ne diminue pas les chances d'adhérer des hommes, à l'exception des pères

en situation de monoparentalité¹⁰. En revanche, la charge parentale diminue les chances d'adhérer à un syndicat pour la plupart des femmes. Les femmes en couple (même sans enfant), et les mères de deux enfants et plus ont significativement moins de chances d'adhérer à un syndicat, toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 1. Modélisation de la probabilité d'adhérer à un syndicat en 2010

	Ensemble	Hommes	Femmes
Effectif	5840	2995	2845
Sexe			
Homme	Ref	-	-
Femme	0,82**		
Âge			
Moins de 25 ans	Ref	Ref	Ref
25-35 ans	2,70**	4,08**	NS
35-45 ans	4,92***	6,96***	3,52**
45-55 ans	6,74***	8,40***	5,37***
Plus de 55 ans	5,34***	7,60***	3,71**
Diplôme			
Bac	Ref	Ref	Ref
3 ^e cycle	NS	NS	1,87**
2 ^e cycle	1,36*	NS	NS
1 ^{er} cycle	NS	NS	NS
CAP-BEP	NS	0,61**	NS
Brevet des collèges – BEPC	NS	NS	NS
Sans diplôme	0,52***	0,44***	0,58*
CSP			
Employé	Ref	Ref	Ref
Indépendant non agricole	0,35***	NS	0,44*
Cadre	0,58***	0,36***	NS
Profession intermédiaire	0,77*	0,49***	NS
Ouvrier	NS	NS	NS
Nationalité			
Française	Ref	Ref	Ref
Étrangère	0,55*	0,47*	NS

10. Parmi les familles en situation de monoparentalité, l'enquête ne nous permet pas de savoir qui de la mère ou du père a la garde principale de, ou des enfants. Néanmoins, les résultats de l'enquête Famille et Logements (Insee-Ined, 2011) montrent qu'en 2010, seulement 15 % des pères en situation de monoparentalité ont la garde principale du ou des enfants (Acs *et al.*, 2015).

Type de contrat			
CDD	Ref	Ref	Ref
CDI	4,64***	5,60***	4,11***
Salaire net annuel (après CSG/CRDS)			
D1 <14 590 €	Ref	Ref	Ref
D2 [19 610 €]	2,24***	2,53*	1,94*
D3 [24 750 €]	2,46***	2,88**	1,93*
D4 [29 360 €]	2,24***	3,47**	NS
D5 [34 090 €]	2,64***	3,12**	2,16**
D6 [38 590 €]	3,15***	3,27**	2,88***
D7 [43 930 €]	3,29***	4,09***	2,63***
D8 [50 960 €]	3,20***	3,38**	3,17***
D9 [65 100 €]	3,27***	3,40**	3,22***
D10 >65 100 €	3,06***	3,61**	2,75***
Secteur d'activité			
Commerce	Ref	Ref	Ref
Industrie	2,02***	1,89**	2,34**
Transport	3,73***	3,73***	NS
Activité financière et immobilière	2,61***	1,93*	3,13***
Services	1,91***	2,01**	1,80*
Éducation/Santé/AS	3,18***	2,95***	3,53***
Type de ménage			
Personne seule sans enfant	Ref	Ref	Ref
Famille monoparentale	NS	2,29***	NS
En couple 0 enfant	NS	NS	0,61*
En couple 1 enfant	NS	NS	NS
En couple 2 enfants	NS	NS	0,57**
En couple 3 enfants et plus	NS	NS	0,57**

Note : régression logistique, Odds ratios.

Champ : salariés du secteur marchand non agricole.

*** Significatif à 1 % ; ** significatif à 5 % ; * significatif à 10 % ; NS non significatif.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une valeur supérieure à 1 indique un effet positif sur l'engagement syndical, tandis qu'une valeur inférieure à 0 indique un effet négatif sur l'adhésion syndicale.

Source : enquête SRCV 2010, Insee.

Comme l'ont montré Ariane Pailhé et Anne Solaz à partir de l'enquête Famille et Employeurs (Ined, 2004), l'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (Pailhé, Solaz, 2009a). Ce résultat s'applique également à la vie militante et syndicale. En effet, l'augmentation du poids de la charge familiale conduit à une réorganisation des temps de

vie qui touche particulièrement les femmes. À l'arrivée d'un enfant, les femmes renoncent plus régulièrement à faire carrière, souvent en raison des obstacles rencontrés dans la sphère professionnelle ou des difficultés d'articulation croissante. Certaines se retirent temporairement, et parfois définitivement du marché du travail, par des congés parentaux ou par l'impossibilité de reprendre leur emploi antérieur. Or, en France les populations actives inoccupées continuent très rarement à adhérer à un syndicat, celui-ci restant centré sur le lieu de travail. En revanche, la naissance d'un enfant n'influence pas les trajectoires masculines. Outre les naissances, d'autres événements affectent la qualité d'articulation des espaces de vie. « La rupture conjugale est sans doute un facteur d'intensification des problèmes d'articulation, tout particulièrement pour le parent qui a la garde principale de l'enfant, en l'occurrence, le plus souvent la mère » (Pailhé, Solaz, 2009b). Moins exposés aux difficultés d'articulation, les hommes en situation de monoparentalité, qui ont moins souvent la garde principale de l'enfant, sont plus en capacité de s'engager au sein d'un syndicat. Le travail parental reste encore aujourd'hui une prérogative féminine, la division sexuelle du travail parental se modifie lentement en dépit d'une nouvelle conception de la paternité et du développement de l'activité féminine sur le marché du travail salarié (Brugeilles, Sebille, 2013). Ces résultats nous amènent à conclure à la persistance d'un « régime de genre », défini comme un agencement particulier et unique des rapports de sexe dans un contexte historique et relationnel spécifique, malgré l'intensification de l'action du législateur en matière de parité et de mixité ces dernières années et « l'élargissement du champ conceptuel du domaine d'action syndicale à tout ce qui concerne la domination des femmes hors de l'entreprise et du monde du travail professionnel » (Maruani, 1979). Si ces politiques semblent suggérer que le cumul des tâches domestiques et de l'exercice d'une activité professionnelle peut se faire dans des conditions harmonieuses (Fagnani, Letablier, 2001), la porosité des sphères de vie ne semble pas avoir été prise en compte par les mesures en faveur de la mixité et de la parité. L'activité syndicale demeure un support des inégalités de genre au sein des organisations (Biland *et al.*, 2018), et également en dehors.

II. Le syndicat, une institution de plus en plus « dévorante » pour les représentants du personnel

II.1. Un modèle de cumul des mandats renforcé...

L'institution syndicale repose, en France, sur un modèle dit de « cumul des mandats ». On explique ce phénomène par deux raisons distinctes.

D'une part, par un processus d'institutionnalisation du syndicalisme et du dialogue social, avec notamment de multiples instances à faire

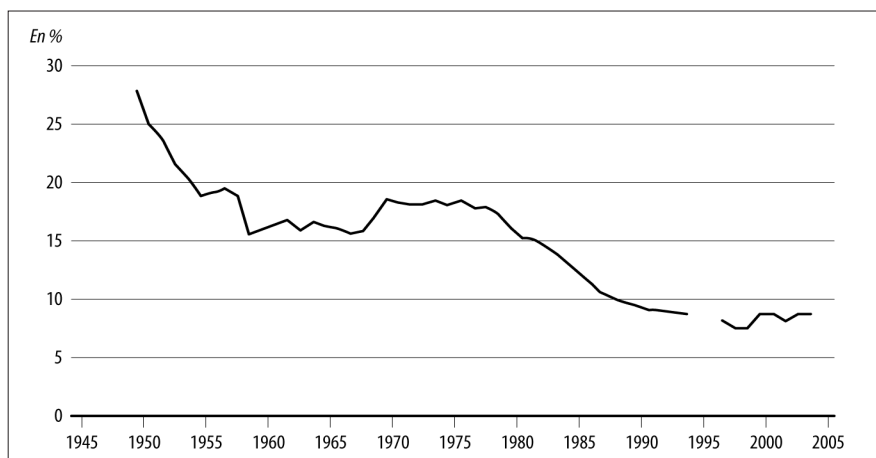
fonctionner au sein des lieux de travail (comité d'entreprise puis comité social et économique, CHSCT, sections syndicales d'entreprise) et en dehors (structures syndicales au niveau local, départemental, régional, mais aussi des fédérations et confédérations, et organismes paritaires¹¹). La mise en place de nouvelles obligations et incitations à la négociation collective dans le secteur privé au début des années 2000 n'a fait que renforcer ce modèle ancré sur l'institution syndicale. Plusieurs dispositifs légaux et étatiques ont incité les entreprises à ouvrir des négociations sur de nombreux thèmes, tels que l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors, le handicap, la formation, la santé, etc. L'appel au développement du dialogue social en entreprise s'est accompagné d'une intensification et d'une technicisation de l'activité des représentants du personnel. Les modifications de périmètre des entreprises, lors de fusions-acquisitions, restructurations-filialisation-externalisations, fermetures de sites, accentuent aussi la complexité de l'activité de représentation des intérêts des salariés des IRP au quotidien. Les heures de délégation ne compensent que rarement le temps de travail effectif nécessaire pour bien exercer ces activités de défense individuelle et collective des salarié·es.

D'autre part, s'ajoute la pénurie de militants (un phénomène de « chaises vides » pour occuper les mandats) qui n'a cessé d'augmenter au fil des années. En effet, le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) : il est estimé à 11 % en 2013 (Pignoni, 2016), soit un taux comparable à celui de l'Espagne (14 %) ou des États-Unis (12 %). Seule la Turquie affiche un taux inférieur (5,8 %) selon l'OCDE. Après une longue période de décroissance, de la seconde guerre mondiale jusqu'au début des années 1980, la part de la population active occupée syndiquée en France s'est stabilisée depuis 1995, mais demeure à un niveau très faible (graphique 3).

La comparaison du nombre de cumuls de mandats par militant entre 1999 et 2011, à partir de l'enquête REPONSE, montre en effet un renforcement de ce modèle des personnes qui cumulent. Entre 1999 et 2011, la part de militants qui occupe trois mandats ou plus a augmenté de 24 points. En revanche, la part de militants qui n'occupent qu'un seul mandat a diminué de 14 points sur cette même période. En 1999, un militant sur cinq occupe trois mandats ou plus, contre deux militants sur cinq en 2011 (graphique 4).

11. Par exemple Assedic, Urssaf, Cnam, Cnaf, Cnav, OPCA.

Graphique 3. Évolution du taux de syndicalisation en France (1945-2005)

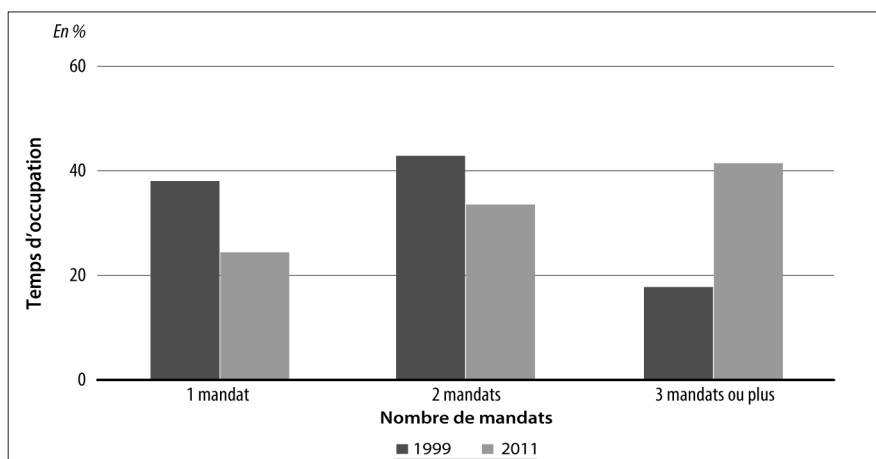


Champ : salariés (secteurs privé et public).

Lecture : en 2003, 8,2 % des salariés du secteur privé et public sont adhérents à un syndicat.

Source : de 1949 à 1993 inclus, estimation à partir du nombre de cotisations syndicales (en déduisant les 20 % de cotisations correspondant aux salariés en retraite) (Labbé, 1996) ; de 1996 à 2003 inclus, estimation à partir des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'Insee (Amossé, Pignoni, 2006).

Graphique 4. Évolution du nombre de mandats par militant entre 1999 et 2011



Champ : représentants du personnel (RP) syndiqués du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2011, parmi les RP syndiqués du secteur marchand non agricole, 42 % occupent trois mandats ou plus.

Source : Dares – enquêtes REPONSE 1999 et 2010, volet « représentants du personnel ». Statistiques représentatives des RP syndiqués de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans chaque établissement uniquement.

Comme le montrent ces résultats, on observe une tendance à la « professionnalisation » des élus du personnel, qui sont considérés comme des « professionnels » du dialogue social, et qui y consacrent une partie, voire la totalité de leur temps de travail (Guillaume, Mouret, 2004). En conséquence, l'institution syndicale est devenue de plus en plus « vorace » au fil des années (Coser, 1974 ; Franzway, 2001). Les mandatés occasionnels (avec un seul mandat) sont moins fréquents en France. Cette dynamique nécessite une plus forte implication de la part des militant·es, un investissement croissant qui a des impacts sur la vie personnelle et professionnelle. Entre 1999 et 2011, la part de militantes syndiquées qui occupent au moins un mandat de représentant du personnel a augmenté de 7 points. En 1999, les femmes syndiquées étaient 24 % à occuper au moins un mandat ; tandis qu'en 2011, elles étaient 31 %. Les femmes sont donc plus présentes dans l'occupation des mandats qu'en 1999, bien que sous-représentées. Malgré la consolidation du modèle de cumul des mandats, d'une injonction à la disponibilité, les femmes ont accédé à davantage de mandats au sein des instances représentatives du personnel entre 1999 et 2011. Néanmoins, ce résultat doit être discuté au regard de l'évolution de la composition sociale de ces militantes qui occupent au moins un mandat.

II.2. ... qui ne profite pas à toutes les femmes

Si les résultats laissent penser à une amélioration de la représentation des femmes avec au moins un mandat au sein du champ syndical, on remarque de fait que le renforcement du modèle de cumul des mandats n'a pas profité à toutes les militantes. Entre 1999 et 2011, la part des ouvrières et employées qui cumulent des mandats a diminué de 16 points, au profit des techniciennes et des cadres. Ces dernières représentent 40 % des représentantes du personnel qui occupent plusieurs mandats en 2011. La représentation des salariées « du bas de l'échelle » diminue depuis 2010 relativement à l'année 1999. « L'expérience commune » (Guillaume *et al.*, 2015) des femmes au sein de l'institution syndicale est ici remise en question si l'on rend compte d'une approche intersectionnelle (ici du diptyque genre-classe) au sein des instances représentatives du personnel. Avec les politiques volontaristes de mixité, les femmes ont accru leur présence ; néanmoins l'injonction à la disponibilité croissante de la sphère syndicale évince depuis 1999 les femmes situées en bas de l'échelle sociale au profit des femmes de catégories sociales supérieures plus aptes (en termes de niveau de qualification) pour faire face à la professionnalisation et au caractère « vorace » de l'institution syndicale. Ces femmes issues des catégories sociales supérieures sont plus enclines à léguer et externaliser le travail parental et domestique, même si elles conservent souvent ce que Monique Haicault a nommé « la charge mentale », c'est-à-dire tout le travail plus ou moins invisible de gestion et de synchronisation de l'ensemble des membres de la famille dans la chaîne des tâches quotidiennes

qui varie selon la position sociale (Haicault, 2000). On retrouve ce résultat dans la répartition des heures de délégation légales et effectives.

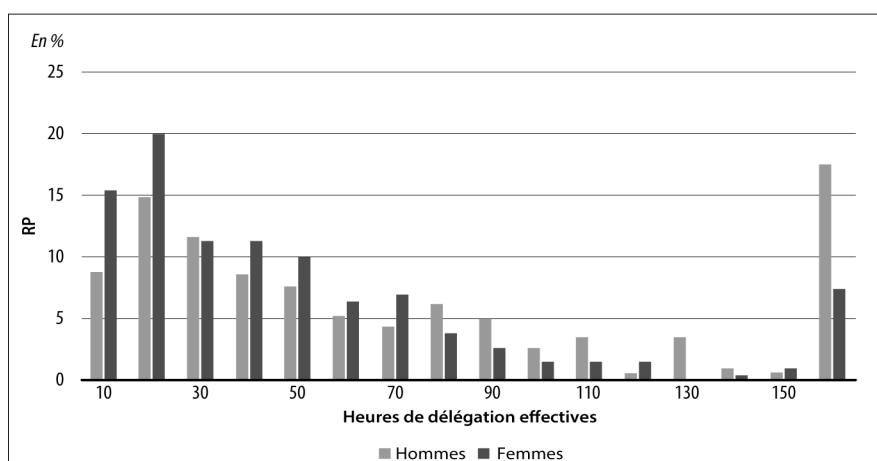
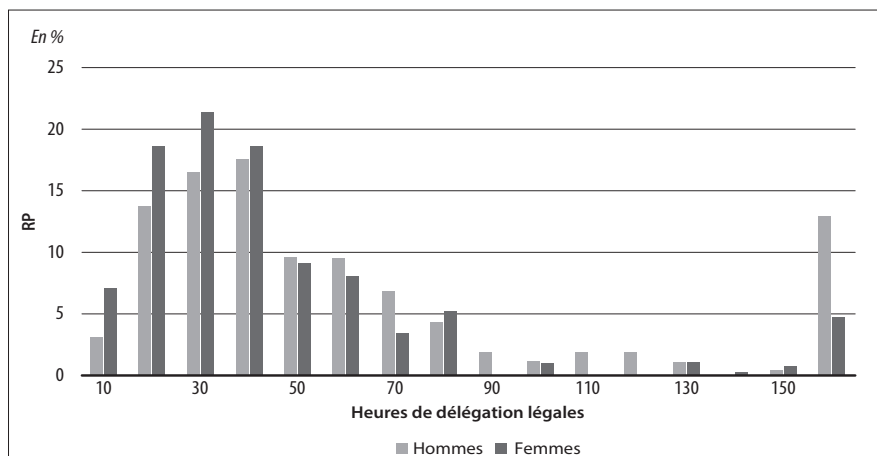
Si pour la quasi-totalité des représentants du personnel, l'activité professionnelle reste la principale (Bréda, 2016), celle-ci varie en fonction du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle. En moyenne, le temps de décharge syndicale est inférieur pour les femmes relativement aux hommes au sein des représentants du personnel syndiqués (graphique 5). Au sein de cette population, les femmes déclarent en moyenne 36 heures de délégation légales par mois, tandis que les hommes en déclarent en moyenne 48. Il y a donc 12 heures de différence entre les hommes et les femmes. Pour mener à bien leurs fonctions syndicales, les femmes disposent d'un peu plus d'une journée par semaine ; tandis que les hommes disposent en moyenne de deux jours par semaine. Jusqu'à 70 heures de délégation légales, les femmes sont surreprésentées ; au-delà de ce seuil, les hommes sont surreprésentés. Ils sont 22 % tandis que les femmes sont 12 %. Cet écart s'accroît lorsqu'on s'intéresse au temps effectivement consacré à l'activité de représentant du personnel syndiqué. 39 % des hommes et seulement 19 % des femmes disposent de plus de 70 heures de délégation qu'ils consacrent effectivement à leurs activités syndicales. Environ 13 % des hommes disposent d'une délégation totale (l'intégralité de leur temps de travail est dédiée à leur mandat). Seules 5 % des femmes sont dans cette situation. Cet écart s'accroît pour les heures de délégation effectives.

Parmi les femmes représentantes du personnel et syndiquées qui ont légalement moins de 50 heures de délégation par mois, les employées sont surreprésentées. Entre 50 et 100 heures de délégation légales, les ouvrières et employées sont majoritaires. Au-delà de 100 heures de crédit, les techniciennes et cadres sont surreprésentées. En termes d'heures de délégation effectives, nous retrouvons cette répartition inégale selon les catégories socioprofessionnelles chez les femmes (tableau 2).

L'usage du temps, dans l'activité syndicale, est un marqueur de stratification sociale. Reposant sur un modèle participatif, le syndicalisme est une activité exigeante et chronophage à la portée des plus dotés, en particulier chez les femmes (Le Quentrec, Rieu, 2003).

Ce résultat s'explique de plusieurs manières. D'une part par le contexte de travail et le type d'entreprise dans lequel s'inscrit la personne. En effet, certains contextes productifs sont moins favorables à l'articulation des sphères de vie. Les conditions de travail, la surveillance hiérarchique, la nécessité de suivi du rythme imposé participent au cloisonnement des espaces (Chenu, 2002), notamment chez les ouvrières, moins disponibles pour organiser l'articulation et l'externalisation du travail parental et domestique. La contrainte du temps dans le travail se déplace dans le temps domestique. En revanche, parmi les salariés, ce sont les cadres du

Graphique 5. Répartition des heures de délégation mensuelles légales et effectives des représentants du personnel syndiqués selon le sexe en 2011



Champ : représentants du personnel (RP) syndiqués du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2011, parmi les RP syndiqués du secteur marchand non agricole qui déclarent effectuer 20 heures de délégation effectives, 20 % sont des femmes.

Source : Dares – enquêtes REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ». Statistiques représentatives des RP syndiqués de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans chaque établissement uniquement.

secteur privé qui utilisent le plus massivement leur lieu de travail pour des contacts avec leur famille (95 %) ou des démarches administratives personnelles (63 %) ¹² (Bozon, 2009). Dans ce contexte global (hausse des rythmes de travail, développement des emplois non standards), l'articulation des sphères devient plus difficile. La réduction du temps de travail consécutive

12. Source : enquête Familles et Employeurs, 2004.

aux lois Aubry n'a pas conduit à une amélioration du vécu de l'articulation des temps (Pailhé, Solaz, 2009b), avec même, pour les familles populaires, la sensation de désynchronisation¹³ (Lesnard, 2009). D'autre part, le contexte d'emploi dans lequel s'inscrit la personne, à savoir la taille de l'entreprise – les femmes cadres étant concentrées dans des grandes entreprises, offrant plus d'avantages sociaux et où les syndicats sont mieux implantés.

Tableau 2. Répartition des heures de délégation mensuelles * selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Moins de 50 heures		Entre 50 et 100 heures		Plus de 100 heures	
	Légales	Effectives	Légales	Effectives	Légales	Effectives
Ouvrières	16,5	15,5	24,8	28,2	7,3	14,6
Employées	44,4	46,0	46,5	41,5	23,1	24,7
Techniciennes	24,9	22,4	10,8	15,6	24,8	20,3
Cadres	14,2	16,1	17,9	14,7	44,8	40,4
Total	100	100	100	100	100	100

* Heures de délégation mensuelles légales et réellement effectuées par les représentantes du personnel syndiquées de la principale organisation de leur entreprise.

Champ : Représentantes du personnel (RP) syndiquées du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2011, parmi les femmes RP syndiquées du secteur marchand non agricole qui déclarent effectuer moins de 50 heures de délégation effectives, 15,5 % sont des ouvrières.

Source : Dares – enquêtes REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ». Statistiques représentatives des RP syndiqués de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans chaque établissement uniquement.

Le capital économique détenu est également un facteur discriminant d'externalisation du travail parental et domestique chez les militant·es (garde d'enfants, ménage, aide aux personnes âgées...), notamment pour pouvoir se rendre disponible et faire face au caractère vorace, qui tend à s'accroître, de l'institution syndicale. Toutes choses égales par ailleurs, l'augmentation du salaire net annuel augmente les chances de se syndiquer et de s'engager. Selon Danièle Kergoat, l'externalisation du travail parental a une fonction d'apaisement des tensions au sein des couples de catégories socioprofessionnelles supérieures qui permet une plus grande flexibilité, disponibilité des femmes envers la demande d'implication des entreprises (Kergoat, 2005) et des syndicats. Enfin, le type de conjugalité doit être pris en considération pour comprendre les conditions d'externalisation du travail domestique et notamment la division sexuée du travail domestique. La situation du conjoint ou de la conjointe reste déterminante pour

13. Autrement dit, d'un désajustement et d'une dysmétrie des temps sociaux au sein des couples ayant pour conséquence une déstructuration du lien familial (Lesnard, 2009).

comprendre la manière dont sont réalisés les arbitrages au sein des couples (Le Quentrec, Rieu, 2003 ; Haller, 2017 ; Navarre, 2015) ¹⁴.

Au final, la contrainte temporelle et de professionnalisation de l'activité qui pèse sur les militantes et militants façonne les engagements et constitue une sélection à l'entrée ou au sein de l'institution syndicale. L'engagement dans un syndicat et plus particulièrement la prise de responsabilités en son sein sont, comme dans la plupart des espaces de participation politique, marqués par des mécanismes de sélection, d'un « cens caché ¹⁵ » (Gaxie, 1978 ; Bourdieu, 1981 ; Nay, 1998). En outre, ce mécanisme tend à accentuer la polarisation entre les femmes et interroge les mesures en faveur de l'égalité des sexes. Ce résultat nous incite ainsi à remettre en question le caractère universel des politiques volontaristes de mixité proportionnelle ou d'égalité qui sont mises en place par la loi ou par les syndicats eux-mêmes. Les femmes qui bénéficient des mesures de quotas sont celles qui sont déjà parvenues à se conformer le plus au modèle de « carrière militante » existant, modèle pourtant largement discriminant pour les femmes. Dans cette voie, les militantes de classes populaires risquent d'être les oubliées de ce type de politique d'égalité « élitiste » (Pochic, 2018), si la question des conditions matérielles de l'engagement (droit syndical, temps de délégation, stabilité de l'emploi) est passée sous silence.

Conclusion

Participant à une reconfiguration du régime temporel fordiste et des pouvoirs entre hommes et femmes, les politiques en matière de mixité et de parité ont jusqu'à présent eu des effets limités parmi les militants syndiqués depuis 1999. Bien que l'on assiste à une relative féminisation du tissu militant, les femmes sont encore sous-représentées au sein de la sphère syndicale en 2010. L'articulation des sphères chez les militants est encore un frein à l'adhésion syndicale, en particulier chez les femmes. Ce résultat nous amène donc à conclure à la persistance d'un régime de genre en France, malgré les dispositions législatives. Cette résistance peut s'expliquer par une faible conscience de la réalité des inégalités sexuées concernant l'engagement public et la vie privée (Guillaume *et al.*, 2015) et, plus généralement, par un déni des rapports sociaux de sexe qui traversent les sphères de vie.

Parallèlement, l'institution syndicale tend à renforcer le caractère « vorace » de l'engagement militant, lequel requiert de plus en plus de temps disponible. Ces contraintes temporelles aboutissent également à une

14. Ce sera justement l'objet de notre enquête qualitative, dans la suite de travaux sur les arrangements privés des militants politiques et syndicaux.

15. La notion de « cens caché » désigne les différences de compétences politiques constatées entre groupes sociaux (effet du diplôme, de l'âge, du genre, et de la classe sociale).

sélection des militants à l'entrée ou au sein des syndicats, en l'occurrence des militants culturellement et économiquement dotés, notamment chez les femmes où sont surreprésentées celles qui sont le plus en capacité d'externaliser facilement le travail parental et domestique. On peut légitimement s'interroger si cela n'est pas le reflet de politiques d'« égalité élitiste », qui négligent les problématiques matérielles, économiques et sociales propres aux ouvrières et employées.

Références bibliographiques

- Acs M., Lhommeau B., Raynaud E. (2015), « Les familles monoparentales depuis 1990. Quel contexte familial ? Quelle activité professionnelle ? », *Dossiers Solidarité et Santé*, n° 67, Drees, juillet, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dss67.pdf>.
- Amossé T. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, n° 44.2, octobre, <http://www.vie-publique.fr/documents-vp/syndicats2004-44.2.pdf>.
- Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (2008), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, Paris, La Découverte.
- Amossé T., Pignoni M.-T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », in *Données sociales – la société française, édition 2006*, Paris, Insee, p. 405-412, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371979?sommaire=1372045>.
- Andolfatto D., Labbé D. (2007), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- Barron P., Bory A., Tourette L., Chauvin S., Jounin N. (2011), « On bosse ici, on reste ici ! » *La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte.
- Benquet M. (2013), *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, Paris, La Découverte.
- Bereni L. (2015), *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica.
- Béroud S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 111-128, <https://doi.org/10.3917/tgs.030.0111>.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018), *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'Ires, janvier, <https://goo.gl/gGXNz2>
- Bihl A., Pfefferkorn R. (2002), *Hommes, femmes, quelle égalité ? École, travail, couple, espace public*, Paris, Éditions de l'Atelier.
- Biland E., Moalic-Minnaert M., Yon K. (2018), « Les syndicalistes ont-ils une vie privée ? », in Fillieule O., Béroud S., Masclat C., Sommier I. (dir.), *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et militants des années 68 en France*, Arles, Actes Sud, p. 193-224.
- Bourdieu P. (1981), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 36-37, p. 3-24, <https://doi.org/10.3406/arss.1981.2105>.
- Bozon M. (2009), « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, Ined/La Découverte, p. 29-54, <https://www.cairn.info/entre-famille-et-travail--9782707157515-page-29.htm>.
- Bradley H., Healy G., Mukherjee N. (2005), « Multiple burdens: problems of work-life balance for ethnic minority trade union activist women », in Houston D.M.

- (ed.), *Work-life Balance in the 21st Century*, London, Palgrave Macmillan, p. 211-229, https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230373594_11.
- Breda T. (2016), *Les représentants du personnel*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Brinbaum Y., Primon J.-L., Meurs D. (2015), « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », in Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines : Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined, p. 203-232, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01282791>.
- Brugeilles C., Sebille P. (2013), « Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », *Informations sociales*, n° 176, p. 24-30, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2013-2-page-24.htm>.
- Buscatto M. (2009), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si "masculine"... », in Fillieule O., Roux P. (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 75-91, <https://www.cairn.info/le-sexe-du-militantisme-9782724610567-p-75.htm>.
- Cartier M., Letrait M., Sorin M. (2018), « Travail domestique : des classes populaires conservatrices ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 39, p. 63-81, <https://doi.org/10.3917/tgs.039.0063>.
- Chenu A. (2002), « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 151-167, <https://doi.org/10.3406/estat.2002.7397>.
- Clerc M.-É., Monso O., Pouliquen E. (2011), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », in *L'économie française, édition 2011*, Paris, Insee, p. 47-67, https://www.inegalites.fr/IMG/pdf/ECOFRA11c_D1Ineggene.pdf.
- Connell R. (1987), *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Stanford, Stanford University Press.
- Coser L. A. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, New York, Free Press.
- Dunezat X. (2006), « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches féministes*, n° 19, p. 69-96, <https://doi.org/10.7202/014064ar>.
- Fagnani J., Letablier M.-T. (2001), « Famille et travail : contraintes et arbitrages », n° spécial, *Problèmes politiques et sociaux*, n° 858.
- Fillieule O. (2001), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, n° 51, p. 199-215, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199>.
- Franzway S. (2001), *Sexual Politics and Greedy Institutions. Union Women, Commitments and Conflicts in Public and Private*, Annandale, Pluto Press.
- Gallot F. (2015), *En découdre : comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte.
- Gaxie D. (1978), *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Éditions du Seuil.
- Gregory A., Milner S. (2009a), « Trade unions and work-life balance: changing times in France and the UK? », *British Journal of Industrial Relations*, n° 47, p. 122-146, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00710.x>.
- Gregory A., Milner S. (2009b), « Editorial: Work-life balance: A matter of choice? », *Gender, Work and Organization*, vol. 16, n° 1, p. 1-13, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>.

- Guillaume C. (2018), *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Guillaume C. (2007), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence "paradoxale" du plafond de verre », *Politix*, n° 78, p. 39-63, <https://doi.org/10.3917/pox.078.0039>.
- Guillaume C., Mouret B. (2004), « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *La Revue de l'IRES*, n° 44, p. 39-65, <https://goo.gl/tMeJL6>.
- Guillaume C., Pochic S. (2011), « The Organisational Nature of Union Careers: The touchstone of Equality Policies? Comparing France and the UK », *European Societies*, vol. 13, n° 4, p. 607-631, <https://doi.org/10.1080/14616696.2011.580855>.
- Guillaume C., Pochic S., Silvera R. (2015), « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés*, n° 34, p. 193-198, <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0193>.
- Haicault M. (2000), « Du temps de travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail ? », in de Terssac G., Tremblay D.-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès, p. 83-104.
- Haller Z. (2017), « Genre et investissement syndical chez les enseignants : l'interdépendance des engagements », *La nouvelle revue du travail*, n° 10, <https://doi.org/10.4000/nrt.3062>.
- Hege A., Dufour C., Nunes C. (2001), « Les femmes secrétaires de comité d'entreprise : une parité trompeuse », *Premières Synthèses*, n° 15.2, avril, <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/3412/1/2001.04-15.2.pdf>.
- Kergoat D. (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 94-101, <https://www.cairn.info/femmes-genre-et-societes-9782707144126-p-94.htm>.
- Kirton G. (2006), *The Making of Women Trade Unionists*, London, Routledge.
- Labbé D. (1996), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan.
- Laufer J., Paoletti M. (2015), « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 34, p. 151-155, <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0151>.
- Le Brouster P. (2014), « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, PUR, p. 53-65.
- Le Quentrec Y., Rieu A. (2003), *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse.
- Lescurieux M. (2014), *Mobilisation syndicale, précarité salariale : enquête sur les intérimaires de Chronopost*, mémoire de Master 1, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- Lesnard L. (2009), *La famille désarticulée : les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, Puf.
- Maruani M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- Maruani M., Meron M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte.

- Monney V., Fillieule O., Avanza M. (2013), « Les souffrances de la femme-quota : le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, p. 33-51, <https://doi.org/10.3917/tgs.030.0033>.
- Navarre M. (2015), *Devenir élue : genre et carrière politique*, Rennes, Puf.
- Nay O. (1998), « Les règles du recrutement politique. Pour une approche institutionnaliste de la sélection politique », *Politix*, n° 44, p. 161-190, <https://doi.org/10.3406/polix.1998.1766>.
- Nizzoli C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, Paris, Puf.
- Pailhé A., Solaz A. (2009b), « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, Ined/La Découverte, p. 167-186, <https://www.cairn.info/entre-famille-et-travail--9782707157515-p-167.htm>.
- Pailhé A., Solaz A. (2009a), « La famille à "flux tendu" : quotidien des parents et pratiques des employeurs », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, Ined/La Découverte, p. 461-489, <https://www.cairn.info/entre-famille-et-travail--9782707157515-p-461.htm>.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Puf.
- Pignoni M.-T. (2007), « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, n° 14.2, avril, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2007.04-14.2.pdf>.
- Pignoni M.-T. (2016), « La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses*, n° 025, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-025.pdf>.
- Pochic S. (2018), « Féminisme de marché et égalité élitiste », in Maruani M. (dir.), *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, Paris, La Découverte, p. 42-52, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01796482>.
- Pochic S., Guillaume C. (2013), « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », in Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 379-387, <https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-p-379.htm>.
- Rogerat C., Zylberberg-Hocquard M.-H. (2000), « Syndicats », in Hirata H. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Puf, p. 210-215.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Puf.
- Silvera R. (2002), *Le défi du gender mainstreaming pour le syndicalisme en France*, Rapport de recherche du programme MSU.
- Silvera R. (2006), « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, n° 19, p. 47-67, <https://doi.org/10.7202/014063ar>.
- Silvera R. (2012), « Les syndicats, des acteurs de l'égalité eux-mêmes exemplaires ? La situation française au regard des expériences européennes », in Dauphin S., Senac R. (dir.), *Femmes, hommes : penser l'égalité*, Paris, La Documentation française, p. 111-119.
- Zylberberg-Hocquard M.-H. (1978), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Anthropos.