

Le bras long du travail

Conditions de travail et comportements électoraux

Thomas COUTROT,
chercheur associé à l'Ires

Février 2024



©Glenn Carrie / unsplash

La crise de la démocratie peut-elle trouver une part de son explication dans les évolutions du travail ? Nombre de penseurs ont souligné que le travail a « le bras long » : la manière dont il est organisé influence les comportements civiques hors travail. Divers travaux en sciences sociales ont montré qu'un travail répétitif et appauvri engendre passivité politique et abstention électorale.

Depuis la fin des années 1990, la montée du lean management et du new public management a provoqué une érosion de l'autonomie au travail. Cela a-t-il contribué à la hausse observée de l'abstention, en particulier chez les catégories populaires ?

L'étude ici présentée évalue le lien entre le degré d'autonomie au travail, la capacité d'expression des salarié·es sur leur travail et leurs comportements électoraux, grâce à l'appariement au niveau communal entre les enquêtes Conditions de travail de 2016-17 et 2019 et les résultats des élections présidentielle de 2017 et européenne de 2019, enrichi par les données compilées par Julia Cagé et Thomas Piketty (2023). Les données ne permettent pas une analyse des dynamiques temporelles, mais fournissent des photographies des liens entre travail et vote lors de deux élections très différentes.

Les résultats confirment qu'à niveau de diplôme, âge, secteur d'activité, profession et autres caractéristiques observables données, l'absence d'autonomie au travail renforce nettement l'abstention aux élections. Pour les salarié·es qui votent, la possibilité de s'exprimer sur leur travail dans le cadre de réunions formelles contribue à orienter leur vote vers les candidats du centre (macroniste) ou de gauche, et les éloigne du vote RN. Parmi les autres aspects des conditions de travail, les horaires atypiques et la pénibilité physique sont associés positivement au vote RN et négativement au vote macroniste.

Ces résultats suggèrent que des politiques publiques visant à améliorer le pouvoir d'agir des salarié·es dans leur travail pourraient avoir des impacts substantiels sur la santé démocratique du pays.

« Un système servile dans l'industrie se reflète inévitablement dans la servilité politique et dans une société servile » (G.D.H. Cole, 1918, p. 35)

Sommaire

Introduction	5
1. Les hypothèses théoriques.....	6
1.1 La thèse du débordement (spillover thesis)	6
1.2 Hypothèses spécifiques de cette étude	11
1.3 Méthodologie	12
2. Les données utilisées	16
2.1 Les enquêtes nationales sur les conditions de travail	16
2.2 Les variables sociodémographiques.....	16
2.3 Les variables concernant l'autonomie et la consultation.....	17
2.4 Les autres indicateurs synthétiques de conditions de travail.....	18
2.5 L'élection présidentielle de 2017	20
2.6 L'élection européenne de 2019	21
3. Caractéristiques des salarié·es et de leur travail selon les votes dans leur commune : analyse descriptive	21
3.1 Caractéristiques sociodémographiques selon la couleur politique de la commune.....	21
3.2 Conditions de travail selon la couleur politique de la commune.....	23
4. L'analyse économétrique	30
4.1 Les modèles économétriques.....	30
4.2 L'abstention.....	32
4.3 Le vote RN	33
4.4 Les votes LR et LREM.....	35
4.5 Les votes écologistes et socialistes.....	35
4.6 Le vote pour la gauche populiste.....	36
5. Conclusion.....	37
Bibliographie.....	41

Introduction

Au cours des récentes décennies, la crise de la démocratie s'est traduite électoralement en France par la montée de l'abstention et du vote d'extrême-droite. Julia Cagé et Thomas Piketty (2023) ont documenté avec précision ces phénomènes. Ils montrent notamment que le différentiel d'abstention selon le niveau dans la hiérarchie sociale s'est fortement accru depuis la fin des années 1990. Alors que la catégorie socio-professionnelle, le niveau de diplôme ou de revenu jouaient jusque-là assez peu sur la participation aux élections, leur influence s'accroît considérablement depuis la fin des années 1990 : les citoyens du bas de l'échelle sociale s'abstiennent de plus en plus. Lors de l'élection législative de 1997, le taux de participation dans les communes les plus ouvrières¹ était supérieur de 5% à celui des communes les moins ouvrières ; en 2017 il est de 14% inférieur (Cagé, Piketty, p. 283). Depuis les années 1990 l'abstention augmente certes pour toutes les catégories socio-professionnelles (Cagé, Piketty, p. 230), mais beaucoup plus vite pour les moins qualifiées.

Pour les auteurs, ce phénomène s'explique principalement par le sentiment croissant d'impuissance et de dépossesion dont sont victimes les catégories populaires frappées par la désindustrialisation, le chômage et la précarisation des statuts d'emplois. Ainsi, ils montrent que le taux de chômage communal, ou la proportion de titulaires du RSA, sont fortement corrélés au taux d'abstention dans la commune.

Sans contester la pertinence de cette explication, la présente étude explore une hypothèse complémentaire, celle du « débordement » (*spillover*) (Pateman, 1970) ou du « bras long du travail » (Meissner, 1971 ; Wilson, Musick, 1997): « la façon dont un homme est utilisé comme une ressource dans l'organisation du travail, est un fardeau – lourd ou léger – dont il ne se débarrasse pas facilement en sortant de l'usine »² (Meissner, 1971, p. 260). Quand l'organisation du travail exclut au quotidien les personnes de la participation aux décisions qui les concernent, leurs aspirations démocratiques hors du travail s'étiolent également.

Le décrochage de la participation électorale des moins qualifiés s'observe à partir de la fin des années 1990, période qui correspond certes à l'installation du chômage de masse mais aussi à l'avènement d'un « management par les chiffres » ou d'une « gouvernance par le nombre » (Supiot, 2015), porteuse d'une standardisation croissante des tâches y compris dans les services et d'une baisse tendancielle de l'autonomie au travail, bien documentée pour la France à partir de l'enquête Conditions de travail de 1998 (Beatriz & alii, 2021) ou pour l'Europe par l'enquête européenne sur les conditions de travail (Lopes & alii, 2014). Or, un courant de recherche déjà ancien en sociologie politique (Mill, 1848 ; Dewey, 1937 ; Pateman, 1970), que Cagé et Piketty n'évoquent pas, a établi que les compétences sollicitées ou entravées durant l'activité de travail influencent le comportement des personnes hors du travail et notamment dans la vie civique : le manque d'autonomie dans la sphère professionnelle réduit l'appétence et les ressources pour s'engager dans des activités sociales ou politiques dans la sphère publique, et notamment pour participer aux élections.

L'hypothèse que je soumetts ici à l'examen s'inscrit dans une longue tradition de recherche et peut être testée directement : les différences de comportements électoraux entre individus (et donc entre

¹ C'est-à-dire les communes appartenant au premier quintile de la distribution des communes selon le % d'ouvriers.

² "The results of this paper suggest that the extent to which a man is used, as a resource in the organization of work, is a burden-light or heavy-not easily dropped at the mill gates".

catégories socio-professionnelles) tiennent en partie aux différences dans le degré d'autonomie et dans la capacité d'expression qui leur sont concédées par l'organisation du travail. Il s'agit de documenter dans quelle mesure l'autonomie au travail, la capacité de s'exprimer sur son travail – ainsi qu'éventuellement d'autres dimensions des conditions de travail – contribuent à façonner les comportements électoraux, à commencer par l'abstention mais sans s'y limiter.

La méthode consiste à rapprocher au niveau des communes les résultats des élections et ceux des enquêtes sur les conditions de travail menées par la Dares en 2016 et 2019. Ces enquêtes interrogent des échantillons d'assez grande taille (plus de 18 000 salariés) mais non représentatifs au plan communal. Elles n'offrent pas le recul ni le degré de précision des données des recensements et n'autorisent pas une étude historique sur l'évolution comparée des conditions de travail et des comportements électoraux³. Elles apportent cependant des résultats probants concernant l'impact de l'organisation du travail sur la vie démocratique dans la cité. Afin de tester la robustesse des résultats, l'étude est répétée sur deux échéances électorales, l'élection présidentielle de 2017 et l'élection européenne de 2019, et utilise deux approches économétriques différentes.

1. Les hypothèses théoriques

Concernant le lien entre organisation du travail et comportements civiques, la littérature scientifique est ancienne et relativement abondante, marquée notamment par la thèse du débordement (*spillover thesis*) proposée par Carol Pateman (1970) ; je présente d'abord une brève revue de cette littérature. S'il en émerge des prédictions très claires à propos de l'abstention, c'est beaucoup moins le cas pour ce qui concerne la couleur du bulletin de vote ; je formule donc en second lieu quelques hypothèses à ce propos.

1.1 La thèse du débordement (*spillover thesis*)

Si Adam Smith a évoqué l'impact négatif du travail répétitif sur l'intelligence ouvrière en général⁴, c'est J.S. Mill qui semble avoir été le premier à explicitement associer aliénation au travail et passivité démocratique : « la capacité à s'autogouverner, comme les autres facultés, tend à s'améliorer par la pratique, et devient capable de s'élargir à d'autres sphères de pratique » (Mill, 1994 [1848], p. 69, cité par Lopes & alii, 2014)⁵. C'est pourquoi « un système servile dans l'industrie se reflète inévitablement

³ En particulier parce qu'on ne dispose pas de l'information sur la commune de résidence des salariés dans les versions précédentes de l'enquête Conditions de travail.

⁴ Voir Smith, 1776, p. 406. « L'intelligence de la plupart des hommes se forme nécessairement par leurs occupations ordinaires. Un homme qui passe toute sa vie à remplir un petit nombre d'opérations simples [...] devient, en général, aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de le devenir" ("But the understandings of the greater part of men are necessarily formed by their ordinary employments. The man whose whole life is spent in performing a few simple operations, of which the effects too are, perhaps, always the same, or very nearly the same, has no occasion to exert his understanding or to exercise his invention in finding out expedients for removing difficulties which never occur. He naturally loses, therefore, the habit of such exertion, and generally becomes as stupid and ignorant as it is possible for a human creature to become").

⁵ "The capacity to be self-governing, 'like other faculties, tends to improve by practice, and becomes capable of a constantly wider sphere of practice".

dans la servilité politique et dans une société servile'' (Cole⁶, 1918, p. 35 ; cité in Pateman (1970), p. 38).

Le philosophe pragmatiste John Dewey s'inscrit lui aussi dans la lignée de Cole (Renault, 2020) : il affirme que la vitalité de la démocratie ne s'ancre pas seulement dans des institutions politiques mais plus profondément dans des mœurs, pratiques et habitudes démocratiques de la vie quotidienne, et particulièrement dans la sphère du travail. L'initiative déployée (ou non) par les personnes durant le temps du travail joue un rôle décisif sur la formation de leurs compétences de citoyens : « l'absence de participation tend à produire un manque d'intérêt et d'implication de la part de ceux qui sont ainsi empêchés (...) Automatiquement et inconsciemment, se développe l'idée selon laquelle 'ce n'est pas notre problème, mais c'est l'affaire de ceux d'en haut' »⁷ (Dewey, 1937, p. 86). La démocratie présuppose - et en même temps produit - des citoyen-nes qui pensent pouvoir peser sur les décisions publiques, ou comme l'exprimeront par la suite les sciences politiques, qui croient en leur « efficacité politique » (*political efficacy*) (Elden, 1981). Pour créer et maintenir vivante cette culture démocratique, l'atelier et le bureau doivent selon Dewey devenir des écoles de l'autonomie grâce à « un modèle d'organisation du travail radicalement démocratique qui implique que tous les travailleurs puissent devenir dans leur activité à la fois dirigeants, managers et ouvriers » (Cukier, 2017).

L'auteure la plus influente de ce courant est Carol Pateman, la première théoricienne de la démocratie participative. S'inscrivant explicitement dans la continuité de Stuart Mill et Cole, Pateman (1970) propose la « thèse du débordement » du travail sur le hors-travail (*spillover thesis*). Selon elle, le travail est une sphère d'activité centrale pour le développement des compétences politiques des citoyens. Les pratiques participatives sur le lieu de travail déterminent largement la possibilité de comportements civiques participatifs à l'extérieur du travail : « celle qu'il rencontre sur son lieu de travail est probablement la structure d'autorité la plus significative - et la plus saillante - à laquelle l'homme ordinaire se trouve confronté (...) Ce n'est que si l'individu pouvait s'autogouverner [*become self-governing*] sur le lieu de travail, ce n'est que si l'industrie était organisée sur une base participative, que l'accoutumance à la servilité pourrait être transformée en accoutumance à la démocratie, que l'individu pourrait se familiariser avec les procédures démocratiques et acquérir le 'caractère démocratique' nécessaire à un système efficace de démocratie à grande échelle »⁸.

En France, c'est Georges Friedmann, le fondateur de la sociologie du travail, qui avait le plus tôt (et le mieux) développé cette idée⁹. Constatant la dégradation de l'autonomie ouvrière dans le cadre du

⁶ "a servile system in industry inevitably reflects itself in political servility and in a servile society". G.D.H. Cole est un économiste socialiste britannique, théoricien du « Guild Socialism », un courant précurseur du socialisme autogestionnaire.

⁷ "Absence of participation tends to produce lack of interest and concern on the part of those shut out. The result is a corresponding lack of effective responsibility. Automatically and unconsciously, if not consciously, the feeling develops, "this is none of our affair; it is the business of those at the top"."

⁸ "Only if the individual could become self-governing in the workplace, only if industry was organized on a participatory basis, could this training for servility be turned into training for democracy and the individual gain the familiarity with democratic procedures, and develop the necessary "democratic character" for an effective system of large-scale democracy" (Pateman, 1970, p. 38).

⁹ L'article ici cité, "Travail d'usine et démocratie », est le compte-rendu d'un ouvrage anglais de Reaveley et Wittington (1947). Friedmann en cite notamment une phrase caractéristique : « il serait vraiment irrationnel de maintenir sa dévotion à un système politique parce qu'il préserve la liberté, de faire des guerres pour le défendre, et en même temps, d'admettre un mode d'organisation industrielle qui tend, incessamment et tenacement, à le miner ».

machinisme et du taylorisme, il s'interrogeait : « les qualités morales sur lesquelles repose la démocratie, en particulier la pensée critique, le respect de la personnalité et des opinions d'autrui, la discipline librement consentie, ne sont-elles pas menacées par l'action quotidienne et concrète de ces nouvelles formes de travail ? » (Friedmann, 1949, p. 130). Il faisait le lien entre organisation du travail et tentation fasciste : « voilà pourquoi la propagande, toute propagande, peut trouver un tel écho dans les masses industrielles, en qui tout esprit critique, tout goût d'utiliser leur réflexion personnelle, toute confiance en elle, sont quotidiennement rongés par les conditions mêmes de la production. Le chef fasciste qui leur propose un grand but commun, auréolé d'aventure et de prestige, rehausse à leurs yeux leur propre existence en la liant à ce but commun » (Friedmann, 1949, p. 136).

Récemment, Christophe Dejours a lui aussi souligné que l'organisation du travail modèle en partie les capacités des personnes à exercer leur libre jugement et leur capacité à délibérer dans la sphère politique : « le travail ne peut pas être neutre par rapport à la démocratie : ou bien il contribue à entretenir et à développer l'exercice de démocratie, ou bien il la détruit. » (Dejours, 2017, p. 147). Il suggère aux dirigeants d'entreprise de réformer l'organisation du travail afin que « le management coopératif offre des espaces pour le développement et l'apprentissage de l'activité déontique [de création de règles, TC] et la pratique concrète de la démocratie » (ibid., p. 149).

Alors que la littérature théorique est abondante, il existe relativement peu de travaux empiriques sur la thèse du *spillover*. Cela est peut-être dû au fait qu'elle se situe à la frontière disciplinaire entre la science politique et la psychologie du travail. Les politistes s'intéressent souvent aux liens entre le statut social et la participation politique, mais en général sans prendre en considération l'organisation concrète du travail professionnel. A l'inverse les sociologues ou psychologues du travail étudient bien sûr l'organisation du travail et ses impacts sur les comportements de mobilité sur le marché du travail ou la santé des personnes, mais sans s'intéresser à ses effets sur la vie civique : ils ont « produit un énorme corps de recherche et de théorie sur les dynamiques internes de l'organisation du travail sans prêter la moindre attention aux possibles ramifications à l'extérieur des organisations »¹⁰ (Elden, 1981, p. 43). Aussi les travaux empiriques sont restés rares jusqu'aux années 2000, et souvent limités à des études de cas d'entreprises (Elden, 1981).

Parmi les exceptions remarquables figure l'article de R. Karasek (1978), qui a étudié sur un échantillon de 1 500 travailleurs suédois (uniquement des hommes) « l'effet de débordement » de l'organisation du travail sur leur activité syndicale et politique. Il distingue le « comportement politique d'élite » (prise de parole en public, rédaction de brochures et d'articles politiques) et « l'activité politique de masse » (adhésion à un parti ou un syndicat). Les travailleurs dont le travail est intense et qui ont beaucoup d'autonomie (travail « actif » dans la terminologie de Karasek) sont trois fois plus nombreux à avoir une « activité politique d'élite » que ceux dont le travail est peu intense et répétitif (travail « passif »). Quant aux travailleurs dont le travail est à la fois intense et répétitif (« travail tendu », source de pathologies psychiques et physiques), ils s'engagent beaucoup plus souvent dans des partis ou syndicats (activité politique de masse). « La participation politique décline à mesure que les emplois deviennent 'passifs' », conclut Karasek. Autre étude remarquable, là encore sur un échantillon longitudinal de 1500 répondants, celle de Wilson et Musick (1997) intitulée « le bras long du travail » : les auteurs montrent, à partir de

¹⁰ "psychologists, sociologists, and organizational researchers have produced an enormous body of research and theory about the inner dynamics of work organizations without paying the least attention to possible political ramifications outside the organization".

l'enquête *American Changing Lives* (1986-1989) menée par l'Université du Michigan, que l'autonomie (« self direction ») au travail est associée à un plus fort engagement dans des activités bénévoles hors travail.

Depuis les années 2000, des travaux empiriques plus nombreux ont été menés en psychologie ou sociologie du travail sur des échantillons souvent conséquents. Weber & alii (2020) ont mené une méta-analyse à partir de 60 études empiriques portant sur des échantillons incluant des entreprises « démocratiques » (i.e. avec une participation institutionnelle des travailleurs aux décisions) : ils concluent à ¹¹ « l'existence d'une association modérée mais substantielle entre la participation concrète des salariés aux décisions dans leur travail et leurs attitudes civiques et pro-sociales »¹². De façon intéressante, cette association concerne la participation informelle dans l'activité concrète de travail, mais pas d'autres variables retraçant les droits formels à la participation (comme le contrôle d'au moins 30% du capital par les salarié·es ou leur présence dans les instances de décision stratégique). La littérature sur le « comportement organisationnel citoyen » (*organizational citizenship behavior*) a produit elle aussi des études mettant en évidence l'impact du travail et de son organisation sur les dispositions pro- ou anti-sociales des individus, et notamment leur engagement dans la vie associative hors travail (Organ & alii, 2006 ; Bakker, Schaufeli, 2008).

Plus récemment, Kiess et Schmidt (2020) montrent sur un échantillon représentatif de la population allemande que la citoyenneté industrielle ¹³ est corrélée significativement avec les attitudes pro-démocratiques et anti-autoritaires. Paulus Wagner (2022), s'appuyant sur la vague 2015 de l'International Social Survey, montre une nette corrélation entre un indicateur synthétique de qualité de la relation de travail¹⁴ et le vote pour l'extrême-droite populiste en Europe. Tristan Haute (2022) établit, à l'aide de l'enquête SRCV de l'Insee¹⁵, que les salarié·es les plus affecté·es par un travail répétitif ou à la chaîne s'abstiennent plus souvent que les autres, toutes choses égales par ailleurs.

La plupart de ces travaux montrent une corrélation, non une causalité. Est-ce l'autonomie au travail qui renforce la participation politique, ou bien les salarié·es les plus féru·es de liberté recherchent des emplois offrant plus d'autonomie ? « Par exemple, supposons qu'un individu ait une prédisposition à vouloir un degré élevé d'autonomie dans tous les aspects de sa vie, y compris au travail et dans l'arène politique. On s'attend donc à ce que cette personne recherche des lieux de travail propices à la prise de parole (*voice*) tout en recherchant simultanément des opportunités de s'engager politiquement. On s'attendrait à la même chose pour quelqu'un qui valorise l'autonomie dans tous les aspects de sa vie, ou

¹¹ (Analyzing 60 studies, whose samples included workers in democratic enterprises), "the findings of our meta-analytical study confirm the existence of moderate but substantial associations between employees' IPD (i.e. individually perceived participation in organizational decision making) and prosocial and civic behavioral orientations".

¹²

¹³ Décrite à l'aide des quatre questions suivantes : « je me sens exclu des décisions qui concernent mon travail quotidien », « dans mon entreprise, je peux parler ouvertement des comités d'entreprise et des syndicats sans avoir à craindre d'ennuis », « je peux résoudre avec mes collègues les problèmes et conflits dans l'entreprise », « si je suis actif dans mon entreprise je peux améliorer les choses ».

¹⁴ Cet indicateur synthétique reflète principalement la satisfaction au travail, l'ambiance de travail, l'autonomie au travail et le sentiment d'utilité du travail.

¹⁵ L'enquête « Statistiques sur les ressources et conditions de vie », réalisée par l'Insee de manière annuelle, comportait des questions sur la participation électorale et sur les conditions de travail dans ses éditions de 2008, 2010, 2013 et 2016 (environ 6000 salariés répondants à chaque édition).

pour quelqu'un qui a des compétences en plaidoyer, en communication ou autres qui facilitent simultanément la participation au travail et la participation politique. Ou bien un événement spécifique, comme une injustice, peut pousser un travailleur à rechercher simultanément plus d'influence ou de changement sur le lieu de travail par la prise de parole et également plus d'influence ou de changement dans l'arène politique. Dans toutes ces situations, un chercheur observerait des individus prenant davantage parole dans leur travail et participant davantage à la sphère politique, sans relation causale entre les deux phénomènes » (Budd, Lamare, 2020, p. 8)¹⁶.

Deux récentes recherches, traitant ces problèmes d'endogénéité, concluent à l'existence d'une causalité allant du travail vers la politique – sans écarter la causalité inverse. A l'aide de l'enquête européenne sur les conditions de travail, Lopes & alii (2014) montrent que, hormis dans les pays scandinaves, l'autonomie au travail a diminué entre 1995 et 2010 pour toutes les catégories de salarié-es, et plus particulièrement pour les employé-es peu qualifié-es. On a pu attribuer cette tendance à la montée du Lean Management et du New Public Management, porteurs d'une standardisation des tâches et d'un contrôle numérique accru sur le travail (Coutrot, Perez, 2022). De même, Lopes & alii notent un déclin des comportements civiques, mesurés par l'engagement dans des activités associatives, syndicales ou politiques. Surtout, les données statistiques montrent « une claire association entre les niveaux et les tendances de l'autonomie au travail et du comportement civique » : autrement dit, les personnes dont l'autonomie a le plus reculé sont aussi celles dont l'engagement hors travail a le plus diminué. La correction de l'endogénéité par l'introduction de variables instrumentales¹⁷ confirme la validité des résultats économétriques.

Se fondant sur une autre enquête (European Social Survey, 2010-2011) comportant 14 000 travailleurs dans 27 pays, Budd & alii (2017) obtiennent le même résultat en utilisant (comme Lopes & alii) des modélisations à variables instrumentales¹⁸ pour contrôler les biais d'endogénéité. Leur étude porte sur une grande diversité de variables d'engagement politique (participation à la dernière élection législative, participation à une manifestation, signature d'une pétition, adhésion à un parti, ...). Ils en tirent des recommandations à l'intention des pouvoirs publics : « Si l'importance de l'organisation du travail est amplifiée au-delà du lieu de travail, l'intervention des politiques publiques pourrait être nécessaire pour prévenir les formes de travail dictatoriales qui font obstacle à l'engagement politique ». Timming et

¹⁶ "For example, suppose an individual has a predisposition towards wanting a high degree of autonomy in all aspects of their life, including at work and in the political arena. This individual, then, would be expected to seek out workplaces that include voice while simultaneously looking for opportunities to be politically engaged. The same would be expected for someone who values autonomy in all aspects of their life, or for someone who has advocacy, communication, or other skills that simultaneously facilitate both workplace and political participation. Or there might be some specific occurrence, such as an injustice, that triggers a worker to simultaneously seek more influence or change in the workplace via voice and also more influence or change in the political arena. In all of these situations, a researcher would observe individuals with higher levels of workplace voice also exhibiting greater levels of political participation, but this would not be rooted in a causal relationship".

¹⁷ Les instruments utilisés (dans une modélisation 2SLS en deux étapes) sont des variables réputées expliquer l'autonomie mais pas la participation civique : travailler avec des délais serrés, avoir des tâches répétitives, avoir un rythme de travail déterminé par une machine ou par le déplacement automatique d'un produit. Notons quand même que ces variables semblent très liées au statut ouvrier, en général jugé plutôt défavorable à la participation civique.

¹⁸ Les instruments utilisés sont « la difficulté pour le supérieur d'évaluer l'effort fourni par le salarié » et « la difficulté pour l'employeur de remplacer le salarié en cas de départ » : ces deux variables sont réputées être liées à l'autonomie mais pas à l'engagement politique hors de l'entreprise. Là encore, elles sont quand même probablement liées au niveau de qualification, qui est en général considéré comme contribuant à expliquer le degré d'engagement civique.

Summers (2018), utilisant la même enquête mais une autre méthodologie¹⁹, trouvent des résultats analogues en ce qui concerne le lien entre la prise de parole au travail et l'engagement dans des activités politiques : « nos résultats indiquent de façon convaincante que la participation des salariés engendre des affects pro-démocratiques même en prenant en compte des facteurs médiateurs comme l'intérêt pour la politique ou une inclination préalable pour des attitudes et croyances participatives »²⁰ (Timming & Summers, 2018, p. 13).

La littérature prédit donc clairement qu'un manque d'autonomie au travail et une faible participation aux décisions prédisposent à l'abstention électorale ; elle suggère aussi un lien avec le vote pour des candidats autoritaires, dont le comportement est congruent avec l'autoritarisme vécu au travail. Mais la thèse du débordement, même si elle se focalise presque uniquement sur l'impact de l'autonomie, peut concerner d'autres dimensions du travail : Meissner, l'inventeur de l'expression « bras long du travail », examine l'influence non seulement de la « discrétion » (l'autonomie), mais aussi de « la dimension instrumentale-expressive » (la possibilité de trouver du sens dans l'activité de travail elle-même et pas seulement dans sa finalité) et de la « dimension d'interaction sociale » (la possibilité d'échanger avec d'autres personnes au cours de son travail). Je précise maintenant ces diverses hypothèses et leur déclinaison selon la couleur du vote.

1.2 Hypothèses spécifiques de cette étude

Les déterminants sociologiques de la participation électorale font l'objet d'une vaste littérature en science politique (Gaxie, 1978 ; Braconnier, Dormagen, 2007 ; Muxel, 2013). Au sein de celle-ci, la thèse du *spillover* occupe une place minoritaire mais nous intéresse particulièrement : elle prédit que la participation est corrélée à l'autonomie et à la capacité d'expression dans le travail.

Qu'en est-il de l'impact potentiel des autres dimensions du travail ? La littérature n'est pas très fournie sur cette question. Meissner (1971) s'intéresse à l'impact de trois dimensions du travail sur l'engagement associatif et politique hors travail. Outre l'autonomie, dont il confirme empiriquement qu'elle favorise l'engagement (« l'expérience d'un travail dénué d'autonomie défavorise la participation à des activités formellement organisées hors travail », p.253²¹), la « dimension de l'interaction sociale »²² dans le travail peut influencer les comportements civiques hors du travail : son étude empirique conclut ainsi que « le manque d'opportunités de parler pendant son travail est associé à un taux dramatiquement réduit de participation à des associations »²³ (Meissner, 1971, p. 243).

De même, la « dimension expressive » du travail peut jouer : « les emplois les moins techniquement contraints permettent davantage de faire du travail une fin en soi » (p. 242)²⁴, autrement dit, d'y

¹⁹ Ils contrôlent l'endogénéité de l'autonomie grâce à une question concernant l'importance attachée par les répondant-es, pour le choix de leur emploi, à la possibilité de prendre la parole dans son travail.

²⁰ "our findings provide compelling evidence that employee participation engenders pro-democracy affect even when considering mediating factors such as interest in politics (hypothesis 3) and prior inclination toward participative attitudes and beliefs (hypothesis 4)".

²¹ "experience with work of little discretionary potential carries over into reduced participation in formally organized activities".

²² "More talking on the job may carry over into more talking away from work"

²³ "Lack of opportunity to talk on the job is associated with dramatically reduced rates of participation in associations"

²⁴ "the less technically constrained jobs contain a greater opportunity for doing work for its own sake"

développer ses capacités et d'y trouver du sens au-delà de la dimension instrumentale (le salaire), ce qui devrait favoriser l'engagement dans des activités expressives hors travail, comme la vie associative ou politique. Cependant Meissner ne présente pas de résultats sur l'éventuel lien entre « dimension expressive » et participation associative.

Concernant le vote d'extrême-droite, un raisonnement analogue paraît plausible : le fait de ne pas exercer son libre-arbitre au travail et d'être soumis à un management vertical incite sans doute à s'en remettre à un·e dirigeant·e autoritaire en matière électorale.

Concernant le vote pour la droite classique ou le centre, il est plus difficile de faire des prédictions claires. Le conservatisme et le respect de l'autorité, typique des idéologies de droite, peuvent être associés à une faible autonomie au travail, mais la valorisation de la liberté individuelle peut jouer en sens inverse : les données montreront quelle tendance l'emporte, même si l'on peut imaginer que l'équilibre des deux tendances pourrait s'établir plus du côté de l'autorité pour la droite et du côté de la liberté pour le centre ; ce qui plaide pour anticiper une corrélation entre l'autonomie ou la capacité d'expression dans le travail et le vote centriste.

Du côté des candidat·e·s de gauche ou écologistes, en principe favorables à l'émancipation vis-à-vis de toutes les dominations, on peut s'attendre à ce que le vote en leur faveur soit associé à une forte autonomie et une forte capacité d'expression dans le travail. Ce sont ces courants de pensée politique qui, contre la droite et les milieux patronaux conservateurs, ont promu la coopération, l'économie sociale et solidaire, le droit d'organisation et d'expression autonome des salarié·es, les modèles non hiérarchiques d'organisation du travail...

Cependant, le cas de la France Insoumise est particulier dans la mesure où Jean-Luc Mélenchon, son principal dirigeant, se réclame du populisme. Si l'on entend de façon générique le populisme comme une dynamique politique charismatique portée par un·e candidat·e qui appelle le peuple à s'unir autour de sa personne pour s'opposer à des élites ou un système exécrés (Cervera-Marzal, 2021), on peut faire l'hypothèse que cette idéologie est congruente avec une faible autonomie dans le travail. Un mécanisme similaire jouerait pour la gauche populiste et pour l'extrême-droite : la dépossession du pouvoir d'agir au travail nourrirait moins un sentiment de résignation (associé à l'abstention) que d'humiliation et d'injustice, source d'une quête de réconfort et d'identité au sein d'une communauté imaginaire rassemblée autour d'une figure dominante : nationaliste, raciste et conservatrice pour le RN, progressiste et écologique pour la France Insoumise. La prédiction est donc *a priori* difficile, puisque deux tendances opposées sont susceptibles de coexister pour régir les liens entre organisation du travail et vote populiste de gauche : à nouveau les données trancheront.

1.3 Méthodologie

L'étude porte ici sur deux élections nationales, le premier tour (23 avril) de l'élection présidentielle de 2017 et le tour unique (26 mai) de l'élection européenne de 2019. Pour des raisons de puissance statistique, on limite l'analyse aux candidat·es ou listes ayant obtenu un nombre significatif de suffrages (au moins 5%). Outre les abstentionnistes, le champ électoral français lors de ces deux élections peut être découpé en six blocs principaux : l'extrême-droite (RN), la droite classique (LR), le centre (LREM), la gauche modérée (PS), les Verts, la gauche populiste (Front de Gauche en 2017, LFI en 2019).

En 2017 les Verts ont passé un accord avec le PS pour soutenir Benoît Hamon, ce qui a laissé cinq candidat·es au-delà de 5% (Macron, Le Pen, Fillon, Mélenchon, Hamon). En 2019 ils ont soutenu deux listes concurrentes (Glucksmann et Jadot), qui ont dépassé 5% des suffrages exprimés. Benoît Hamon dirigeait sa propre liste aux européennes. Jean-Luc Mélenchon soutenait la liste LFI dirigée par Manon Aubry, tandis que le PCF, qui avait soutenu Jean-Luc Mélenchon en 2017, présentait sa propre liste (Ian Brossat). Les listes Hamon et Brossat n'ayant pas atteint 5%, on ne les prendra pas en compte dans l'analyse, qui portera donc pour 2019 sur les résultats de six listes (Bardella, Bellamy, Loiseau, Jadot, Glucksmann, Aubry).

Nos enquêtes sur les conditions de travail ne renseignent pas sur l'activité civique ni sur les préférences électorales des personnes, ce qui empêche d'étudier au niveau individuel les liens entre autonomie au travail et comportement citoyen. On contourne cette difficulté en utilisant les résultats électoraux à un niveau géographique relativement fin, celui de la commune. Ainsi ai-je déjà pu montrer (Coutrot, 2018a et 2018b) que le manque d'autonomie dans le travail, tel que mesuré dans l'enquête Conditions de travail- risques psychosociaux de 2016, a nourri l'abstention, le vote d'extrême-droite et le vote de gauche populiste²⁵ à l'élection présidentielle de 2017. Les corrélations sont nettement significatives malgré l'imprécision consistant à attribuer à un individu le vote majoritaire de sa commune.

Par rapport à ce premier travail, l'étude ici présentée propose plusieurs approfondissements :

- l'étude se fonde non seulement sur les résultats de la présidentielle de 2017 appariée avec CT-RPS 2016 mais aussi sur ceux de l'élection européenne de 2019 appariée avec CT 2019²⁶. Cela permet de soumettre ainsi les résultats de 2016-17 à un test de robustesse assez exigeant, dans la mesure où la nature et le contexte de ces deux élections ne sont pas les mêmes : les enjeux et les thèmes de campagne sont assez différents, le taux d'abstention est bien plus élevé en 2019 (49% contre 22% en 2017), et les votes sont plus dispersés entre plusieurs listes (en lien avec la différence des modes de scrutin, majoritaire à 2 tours pour la présidentielle, proportionnel pour l'euroéenne).
- par souci de cohérence avec nos travaux récents sur le sens du travail (Coutrot, Perez, 2021, 2022), je distingue ici deux dimensions de l'autonomie : l'autonomie opérationnelle (« decision authority » selon Karasek²⁷), et la capacité de développement (proche de la « skill discretion » de Karasek²⁸), cette dernière constituant une des trois dimensions du sens du travail ; les deux autres dimensions du sens du

²⁵ J'utilise ce terme de préférence à celui « d'extrême-gauche » parfois employé dans les médias mais qui ne correspond pas au positionnement de Jean-Luc Mélenchon ; celui-ci se réclame d'ailleurs explicitement du « populisme de gauche » tel que théorisé par Chantal Mouffe (2018).

²⁶ On a aussi réalisé l'étude sur les données de l'enquête CT 2013 appariée aux résultats du premier tour de la présidentielle de 2013. Par souci de parcimonie nous ne présentons pas ici les résultats, qui sont tout à fait cohérents avec ceux décrits ci-dessous à partir de deux enquêtes plus récentes.

²⁷ "decision authority assesses the organizationally mediated possibilities for workers to make decisions about their work" (Karasek & alii, 1998, p. 323) : "j'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail", "mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même", « dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment faire mon travail ».

²⁸ "skill discretion is measured by a set of questions that assess the level of skill and creativity required on the job and the flexibility permitted the worker in deciding what skills to employ" (Karasek & alii, 1998, p. 323): "dans mon travail je dois apprendre des choses nouvelles", "mon travail demande un haut niveau de compétence", "j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles", "mon travail me demande d'être créatif", etc.

travail (le sentiment d'utilité sociale et la cohérence éthique) sont introduites dans l'analyse, de façon à tester leur éventuelle influence sur le comportement électoral²⁹ ;

- toujours afin de rester cohérent avec nos travaux sur le sens du travail, au lieu d'utiliser les réponses aux questions élémentaires sur les conditions de travail (travail répétitif, devoir respecter strictement les consignes, etc) comme dans la publication précédente, j'utilise ici des variables synthétiques construites à partir de plusieurs questions liées à une même dimension des conditions de travail (autonomie opérationnelle et capacité de développement mais aussi pénibilité physique, intensité, soutien, conflits éthiques...);
- j'intègre dans l'analyse les questions sur l'existence d'espaces informel et formels de discussion sur le travail (ou sur l'attitude autoritaire ou participative de l'employeur pour décider en cas de problème dans l'entreprise, question posée en 2016) : l'hypothèse est que quand l'employeur ouvre la possibilité aux salarié·es de prendre le temps de discuter des problèmes rencontrés dans le travail, il favorise leur attitude proactive au travail et en dehors ;
- j'inclus deux variables (voir infra, § IV-1) visant à contrôler les éventuels biais d'autosélection évoqués précédemment ;
- enfin, je procède à plusieurs variantes économétriques : la première consiste à expliquer (via des régressions logistiques) les résultats communaux par les caractéristiques des individus enquêtés dans la commune ; la seconde (via des régressions linéaires) prend comme variables explicatives les valeurs moyennes de ces caractéristiques calculées sur les individus de chaque commune, ainsi que les moyennes de diverses variables socio-démographiques fournies par Cagé-Piketty : âge, catégorie professionnelle, revenu, proportion d'étrangers et type de commune (village, bourg, banlieue, métropole). Je remercie Julia Cagé et Thomas Piketty pour avoir mis en ligne la riche base de données par communes qu'ils ont constitué pour leur ouvrage.

²⁹ Bien qu'aucune recherche à caractère théorique ou empirique, à ma connaissance, n'établisse de lien entre ces phénomènes.

Brèves considérations sur la méthode

La méthode statistique de Cagé et Piketty (2023) s'appuie exclusivement sur les variables sociodémographiques classiques fournies par la statistique publique, principalement les recensements et les données fiscales : type de commune de résidence, diplôme, catégorie socio-professionnelle, revenu, patrimoine, chômage, âge, nationalité³⁰. Or les conditions de travail ne sont pas mesurées dans les sources utilisées, ce qui ne permet pas d'en étudier l'impact.

Cagé et Piketty ont choisi cette méthode pour deux raisons : d'une part, les seules données connues avec certitude au niveau communal sont ces variables sociodémographiques ; d'autre part, elles sont disponibles pour la plupart sur longue période, ce qui permet un recul historique éclairant.

Les sondages post-électorales et autres enquêtes statistiques, qui fournissent parfois directement certaines variables explicatives (par exemple le sentiment d'impuissance, ou bien le sentiment d'insécurité socio-économique ou encore le manque d'autonomie au travail), ne sont réalisés que depuis quelques années ou décennies, de façon épisodique et sur des échantillons non représentatifs au niveau communal, souffrant ainsi d'un « manque de profondeur historique et de représentativité socio-spatiale » (Cagé & Piketty, p. 22). Le recours aux variables sociodémographiques permet seul d'obtenir le recul historique et la précision statistique voulues par les auteurs.

Ce choix, parfaitement légitime, limite néanmoins la capacité explicative des modèles. Il ne permet pas d'évaluer l'impact de facteurs théoriquement importants mais non mesurés par les recensements ou les sources fiscales. Cagé et Piketty (p. 732) affirment que le rôle des variables « géo-sociales »³¹ dans la détermination des comportements électoraux s'est accru au cours des décennies récentes, allant jusqu'à expliquer aujourd'hui 60% des écarts de vote entre gauche et droite. On peut toutefois s'interroger sur leur caractère véritablement « explicatif ».

Certes, un taux de chômage élevé est sans doute assez déterminant du sentiment de précarité économique des habitant·es d'une commune, qui peut les inciter à un vote contestataire, alors qu'un niveau élevé de revenu ou de patrimoine pousse plus naturellement à voter pour des profils conservateurs.

Cependant, le caractère directement explicatif des variables mobilisées est parfois peu évident. Ainsi, pour dire que la catégorie socio-professionnelle « n'expliquait » pas l'abstention il y a cinquante ans mais « l'explique » aujourd'hui, les auteurs doivent en fait recourir à une interprétation – le sentiment d'abandon des catégories populaires dans la mondialisation libérale – sans doute plausible et attestée par des enquêtes sociologiques qu'ils citent, mais sans pouvoir mesurer directement ce sentiment d'abandon. On peut notamment s'interroger sur les raisons pour lesquelles ce sentiment joue aujourd'hui beaucoup plus en faveur du vote d'extrême-droite que de gauche radicale.

Autre exemple : peut-on dire que la nationalité « explique » le vote d'extrême-droite, alors que la proportion d'immigré·es dans la commune, qui jouait positivement pour Jean-Marie Le Pen, joue négativement pour sa fille (Cagé, Piketty, p. 584) ? Autrement dit, les électeurs et électrices du père résidaient dans des communes à forte proportion d'étrangers, au contraire de celles et ceux qui votent pour sa fille. Cagé et Piketty décrivent de façon elliptique cette évolution comme un passage « du conflit à la séparation » (p. 582), mais n'en proposent pas de véritable explication sociologique.

Quoi qu'il en soit, les corrélations entre CSP ou nationalité et vote expriment manifestement le jeu de mécanismes socio-politiques complexes et fluctuants dans le temps, dont les variables sociodémographiques ne rendent pas directement compte. Corrélation n'est pas causalité : les corrélations observées doivent souvent être renvoyées, par le biais d'hypothèses interprétatives, à des causes non mesurées.

³⁰ Ils utilisent aussi d'autres variables moins classiques comme la religion ou la criminalité, mais celles-ci ne sont mesurées que de façon très épisodique (pour la première) ou récente (pour la seconde).

³¹ Type de commune, revenu, patrimoine, chômage, catégorie socio-professionnelle.

2. Les données utilisées

Cette étude se fonde sur le rapprochement des données individuelles des enquêtes Conditions de travail de 2016 et 2019 avec les résultats électoraux de 2017 et 2019 au niveau communal (disponibles sur le site du Ministère de l'intérieur).

2.1 Les enquêtes nationales sur les conditions de travail

L'enquête Conditions de travail (Molinié & Volkoff, 1980 ; Beatriz & alii, 2021) est une enquête historique du Ministère du travail puisque sa première édition remonte à 1978. Elle a été largement renouvelée en 2013, sur la base des recommandations du Collège d'expert sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac, Bodier, 2011). L'enquête est réalisée par des enquêteurs de l'Insee en face à face au domicile des personnes, et dure environ 1 heure. Le questionnaire principal porte pour l'essentiel sur des questions factuelles, et un auto-questionnaire complémentaire (réalisé sous casque par le répondant sans que l'enquêteur puisse voir les réponses) porte sur le vécu du travail (facteurs de risques psychosociaux, violences, discriminations...). L'enquête auprès des salarié·es est complétée par une enquête postale ou internet auprès des établissements employeurs, afin de décrire le management du travail, les dispositifs technico-organisationnels et les politiques de prévention des risques professionnels ; ce volet n'est pas exploité dans cette étude.

En 2013 (enquête « Conditions de travail »), ont été introduites dans l'autoquestionnaire de nouvelles questions sur les risques psychosociaux afin de décrire notamment l'intensité émotionnelle, la reconnaissance et les conflits éthiques. Ce volet a encore été enrichi en 2016 (enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux ») notamment sur les conflits éthiques. En revanche, en 2019, l'accent est mis sur les conditions de travail, et certaines des questions introduites lors des éditions précédentes sont retirées pour laisser la place à des questions sur les contraintes et désagréments d'ordre physique.

Le champ retenu est celui des salarié·es, car du fait de la spécificité du rapport de subordination, les questions sur l'autonomie sont, pour nombre d'entre elles, formulées en référence à la prescription ou à la hiérarchie³² ; on a en outre exclu les non-répondant·es à l'autoquestionnaire. Au total, l'étude porte sur 19 180 répondant·es en 2016 et 19 881 en 2019.

2.2 Les variables sociodémographiques

L'enquête Conditions de travail fournit un très vaste éventail de variables décrivant les caractéristiques socio-démographiques des personnes et de nombreux aspects de leur emploi et de leur travail. Outre les variables classiques (sexe, âge, diplôme, statut d'emploi, catégorie socio-professionnelle, niveau de revenu individuel, adhésion syndicale, taille d'établissement), l'enquête fournit des variables sur

³² Par exemple : « Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que 1. ils vous disent aussi comment il faut faire ; 2. ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ».

l'origine familiale des personnes interrogées, ce qui permet notamment de connaître leur statut par rapport à l'immigration³³ et la profession de leurs parents pendant l'enfance de la personne (cf. infra).

On dispose aussi de variables décrivant des événements marquants de la vie personnelle ainsi qu'un indicateur de satisfaction dans ce domaine³⁴ ; ces variables ont été introduites afin de contrôler les éventuels biais par lesquels l'insatisfaction des répondants quant à leur vie privée pourraient contaminer leurs réponses concernant leur vie professionnelle. Notons cependant que les corrélations effectivement observées entre certaines questions sur les risques psychosociaux au travail et celles sur la vie privée ne dénotent pas seulement ni nécessairement un biais cognitif mais aussi, sans doute, une réelle interdépendance entre les satisfactions dans chacune de ces sphères de vie. On ne cherchera pas ici à creuser ces questions, les variables sur la vie privée servant seulement de variables de contrôle.

2.3 Les variables concernant l'autonomie et la consultation

Par souci d'homogénéité et afin de pouvoir comparer les résultats, les indicateurs synthétiques utilisent des questions présentes dans les deux éditions ici utilisées de l'enquête, 2016 et 2019. Ainsi, des questions présentes seulement en 2016 (comme « je suis fier de travailler dans cette entreprise, cette organisation », « j'ai l'occasion de faire des choses qui me plaisent » ou « dans mon travail j'éprouve de l'ennui ») ne sont pas utilisées³⁵ : le sentiment d'utilité sociale est mesuré avec la seule question « j'ai l'impression que mon travail est utile aux autres ».

La capacité de développement est évaluée avec les questions « j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelle », « je peux organiser mon travail de la façon qui me convient le mieux », « dans mon travail j'apprends des choses nouvelles »³⁶ : le score varie en principe de 0 à 9 (en fait à 6), le premier quartile (faible capacité de développement) est défini par un score inférieur ou égal à 3.

L'autonomie opérationnelle est évaluée à l'aide de 7 questions : régler soi-même les incidents, pouvoir faire varier les délais, pouvoir interrompre son travail, avoir une influence sur la quantité de travail à faire, pouvoir choisir la manière de faire son travail, ne pas respecter strictement les consignes, ne pas faire un travail répétitif ; ces questions sont binaires (oui/non), le score d'autonomie opérationnelle varie en principe de 0 à 7 (en pratique à 6), le premier quartile (faible autonomie) est défini par un score inférieur ou égal à 3.

³³ On distingue les immigré-es de première génération (nés étrangers à l'étranger), de deuxième génération (nés en France avec au moins un parent né étranger à l'étranger) et les autres (personnes sans ascendance migratoire ou de plus de 2 générations).

³⁴ « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie privée ? », réponse de 1 (très insatisfait) à 10 (très satisfait).

³⁵ Ces questions étaient présentes dans les enquêtes de 2013 et 2016-17, raison pour laquelle nous les avons utilisées pour la construction des scores de sens du travail (Coutrot, Perez, 2021).

³⁶ Cette variable est dichotomique (« oui / non ») : pour que son poids soit équivalent à celui des deux autres variables (dont la valeur va de 1 (= 'jamais') à 4 (= 'toujours'), on l'a multiplié par 3 : elle prend donc la valeur 0 pour les salarié-es dont le travail ne permet pas d'apprendre et 3 pour les autres.

Outre les variables ayant trait aux conditions de travail, on a retenu pour l'analyse deux variables qui rendent compte de la possibilité qu'ont les salarié·es d'exprimer leur point de vue sur leur travail : l'une³⁷ concerne la « possibilité d'aborder collectivement » les questions du travail (81% des salarié·es concerné·es), l'autre³⁸ le fait de pouvoir le faire « dans le cadre de réunions organisées » (45%). On fait l'hypothèse que l'impossibilité de pouvoir s'exprimer sur son travail dans un cadre collectif joue le même rôle négatif sur les capacités démocratiques que l'absence d'autonomie au travail.

L'enquête CT-RPS de 2016- comporte une question intéressante à propos du style de direction de l'employeur³⁹ : « en cas de tensions ou de difficultés dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ? 1. La direction consulte les salarié·es ou les représentants du personnel pour trouver des solutions en commun, 2. La direction décide seule des solutions qui lui semblent les mieux adaptées, 3. La direction ne prend pas d'initiatives particulières, 4. Il n'y a jamais de tensions ou de difficultés ». La réponse « la direction décide seule (...) » dénote un management vertical, qui véhicule des normes politiques congruentes avec une préférence électorale pour des candidat·es autoritaires.

Enfin, l'enquête CT 2019 informe sur l'appartenance de l'employeur au secteur privé non lucratif (coopératives, mutuelles, associations, établissements de santé à but non lucratif) : on peut faire l'hypothèse que les normes politiques et éthiques plus égalitaires et la gouvernance plus démocratique dont se réclament ces structures influencent le comportement civique de leurs salarié·es, dans le sens d'une plus grande participation électorale et d'un vote plus favorable aux candidat·es de gauche.

2.4 Les autres indicateurs synthétiques de conditions de travail

Les autres dimensions des conditions de travail sont regroupées en 10 variables synthétiques : organisation du temps de travail, contraintes de rythme de travail, pénibilité physique, utilité sociale, et les 6 dimensions des RPS délimitées par le rapport Gollac (2011). Les indicateurs sont construits en sommant les variables binaires associées à chaque question utilisée (1 si la personne est exposée, 0 sinon) ; ces questions sont présentées dans le tableau 1. A ces indicateurs s'ajoute pour 2019 le conflit éthique environnemental (ou remords écologique), grâce à la question introduite cette année-là, « mon travail a des conséquences négatives pour l'environnement » (Coutrot, 2020).

³⁷ « Avez-vous l'occasion d'aborder collectivement, avec d'autres personnes de votre atelier ou de votre service, des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail ? Exemples : répartition du travail, nature du matériel et des équipements, pannes, défauts et incidents, pauses, remplacements, horaires, conditions de travail et de sécurité ».

³⁸ « Ces échanges se déroulent-ils dans le cadre de réunions organisées ? »

³⁹

Tableau 1: la construction des indicateurs de conditions de travail

Indicateur	Mode de construction
travail de nuit ou tôt le matin	travailler au moins 50 nuits par an ou entre 5h et 7h le matin
contraintes physiques	au moins trois contraintes parmi les 6 suivantes: déplacements à pied longs et fréquents, postures pénibles, charges lourdes, vibrations, position debout prolongée, mouvements fatiguants à la longue; (ou bien la somme de ces contraintes, plus le bruit et les risques chimiques, pour les modèles MCO)
contraintes de rythme	au moins trois contraintes parmi les 6 suivantes: rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, par la cadence d'une machine, par d'autres contraintes techniques, par l'attente des collègues, par des normes ou délais inférieurs à 1 journée, par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, par la surveillance d'un chef (ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
travail intense	travailler sous pression (tjs, svt), travailler vite (tjs, svt), devoir penser à trop de choses à la fois (tjs, svt), devoir fréquemment interrompre une tâche, recevoir des ordres contradictoires, devoir réaliser une quantité de travail excessive (d'accord) ((ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
intensité émotionnelle	devoir cacher ses émotions (tjs, svt), vivre des tensions avec le public, être souvent bouleversé dans son travail ((ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
soutien social au travail	recevoir l'aide du supérieur en cas de difficulté, recevoir l'aide des collègues, être traité équitablement au travail, avoir un supérieur qui aide à mener les tâches à bien, avoir assez de coopération pour faire correctement son travail ((ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
reconnaissance	recevoir l'estime que mérite son travail, être payé correctement, avoir des perspectives de promotion ((ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
insécurité de l'emploi	craindre de perdre son emploi dans les 12 mois qui viennent
conflits éthiques	devoir faire des choses qu'on désapprouve (tjs, svt), devoir faire trop vite une opération qui demanderait plus de soin, ne pas avoir les informations suffisantes pour faire correctement son travail, éprouver la fierté du travail bien fait (pfs, jms) ((ou bien la somme de ces contraintes pour les modèles MCO)
utilité sociale	faire un travail utile aux autres (tjs, svt)

2. 5 L'élection présidentielle de 2017

Pour chaque commune où une personne a répondu à l'enquête Conditions de travail-risques psychosociaux 2016, on compare ce qu'elle dit sur ses conditions de travail avec les résultats de sa commune au premier tour de l'élection présidentielle du 23 avril 2017. Même si la corrélation existe au niveau individuel, il n'est pas évident qu'elle se retrouve dans une analyse par commune : le ou la répondant-e à l'enquête n'a peut-être pas voté comme la majorité de sa commune. En tout état de cause, les corrélations obtenues à ce niveau communal seront vraisemblablement un minorant des corrélations au niveau individuel. Les résultats électoraux du 23 avril 2017 au niveau communal sont publiés par le ministère de l'Intérieur. Sur les 35 051 communes de France, on peut identifier des répondant-es à l'enquête CTRPS 2016 dans 2 305 d'entre elles : c'est le nombre de communes où au moins une personne en emploi a été interrogée et où l'on dispose du code de sa commune de résidence.

Pour chacune de ces communes, on dispose donc de la proportion d'abstentionnistes parmi les inscrits, ainsi que du % obtenu par chaque candidat-e parmi les suffrages exprimés. On a retenu ici les quatre candidat-es arrivé-es en tête au premier tour, les autres candidat-es ayant un nombre de suffrages trop faible pour notre analyse. On caractérise chaque commune par le type de choix électoral (abstention ou vote pour un-e candidat-e) qui y a prédominé, en se fondant sur la répartition des votes par quartiles : ainsi en 2017, un quart des communes ont vu l'abstention dépasser 21% et Mme Le Pen dépasser 31 % des suffrages exprimés. Seulement 23 % des communes voient deux choix dépasser leur troisième quartile, tandis que 55 % voient un seul choix dépasser ce seuil ; 18 % ne voient aucun choix dépasser le seuil, et sont donc proches du résultat national (tableau 2).

Tableau 2 : Répartition des communes selon le nombre de choix électoraux dominants

	CT-RPS 2016	%	CT 2019	%
	Nombre de communes		Nombre de communes	
Aucun choix dominant	479	18%	515	14%
1 choix dominant	1263	55%	1564	42%
2 choix dominants	539	23%	1298	35%
3 choix dominants	85	4%	338	9%
Total	2305	100%	3715	100%
Nb médian d'enquêté-es par commune	3		2	

Source : résultats électoraux par commune (1er tour de l'élection présidentielle d'avril 2017, élection européenne de mai 2019), appariés aux enquêtes Conditions de travail -Risques psychosociaux 2016 et Conditions de travail 2019.

2.6 L'élection européenne de 2019

Les résultats électoraux du 26 mai 2019 au niveau communal sont publiés par le ministère de l'Intérieur⁴⁰. Sur les 35 256 communes de France, on peut identifier des répondants à l'enquête CT 2019 dans 3715 d'entre elles⁴¹ : c'est le nombre de communes où au moins une personne en emploi a été interrogée et où l'on dispose du code de sa commune de résidence. Pour chacune de ces communes, on dispose donc de la proportion d'abstentionnistes parmi les inscrits, ainsi que du % obtenu par chaque candidat·e parmi les suffrages exprimés.

On caractérise à nouveau chaque commune par le type de vote (ou le taux d'abstention) qui y a prédominé, en calculant si elle appartient aux 4^è quartile de la distribution des votes pour chaque liste : ainsi, un quart des communes ont dépassé le seuil de 6 % des suffrages exprimés en faveur de M. Bellamy et de 17% en faveur de Mme Loiseau. 44 % des communes voient au moins deux candidat·es⁴² dépasser leur seuil (troisième quartile), tandis que 42% voient un·e seul candidat·e dépasser ce seuil ; 14 % ne voient aucun·e candidat·e dépasser son seuil, et sont donc proches du résultat national (tableau 2).

3. Caractéristiques des salarié·es et de leur travail selon les votes dans leur commune : analyse descriptive

Apparier les données individuelles des enquêté·es avec les résultats électoraux de leur commune de résidence peut sembler audacieux : rien ne garantit évidemment que la personne enquêtée soit représentative des habitant·es de sa commune, d'autant moins que dans la plupart des communes, une seule personne a été enquêtée.

3.1 Caractéristiques sociodémographiques selon la couleur politique de la commune

Pourtant, la loi des grands nombres produit son effet : les profils socio-démographiques des enquêté·es selon le vote dominant dans leur commune correspondent à ce qu'on sait de la sociologie électorale des différents courants politiques représentés à ces élections (tableaux 3 et 4)⁴³.

⁴⁰ <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/resultats-des-elections-europeennes-2019/>

⁴¹ C'est sensiblement plus qu'en 2016-17 bien que l'échantillon soit de taille similaire ; c'est parce que les entrants dans l'enquête CT 2019, destinés à compenser l'attrition, appartiennent souvent à des communes non présentes dans l'échantillonnage de CT-RPS 2016-17.

⁴² Y compris l'abstention.

⁴³ On a exclu les non-répondant·es à l'auto-questionnaire, ce qui réduit le nombre de communes analysées à 2150 en 2016-17 et 3670 en 2019.

Tableau 3 : Caractéristiques des individus enquêtés dans CT-RPS 2016 selon le vote dominant au premier tour de la présidentielle de 2017 dans leur commune de résidence

	abstention	Le Pen (RN)	Fillon (LR)	Macron (LREM)	Hamon (PS)	Mélenchon (FdG-LFI)	Ensemble
moins de 30 ans	26%	19%	20%	22%	27%	24%	22%
fonctionnaires	18%	17%	16%	17%	19%	18%	18%
ouvriers	21%	32%	16%	13%	15%	16%	21%
syndiqués	13%	13%	10%	10%	11%	12%	11%
immigrés 1 ^è génération	11%	3%	9%	10%	11%	13%	8%
immigrés 2 ^è génération	19%	13%	13%	14%	14%	19%	14%
peu diplômés	40%	48%	35%	28%	30%	33%	38%
mère inactive	24%	21%	17%	17%	17%	23%	19%
vie privée insatisfaisante	38%	31%	35%	36%	39%	39%	35%
travail domestique	17%	22%	17%	14%	14%	14%	18%
PME	22%	27%	23%	21%	20%	22%	23%

Source : enquête Conditions de travail-2016 appariée aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d'avril 2017 (N=19 180). Lecture : dans les communes où prédomine l'abstention (quartile supérieur de la distribution des communes selon le taux d'abstention), 26% des répondants ont moins de 30 ans.

Tableau 4 : Caractéristiques des salariés enquêtés dans CT-2019 selon le vote dominant à l'élection européenne de 2019 dans leur commune de résidence

	abstention	Bardella (RN)	Bellamy (LR)	Loiseau (LREM)	Glucksmann (PS)	Jadot (EELV)	Aubry (LFI)	Ensemble
moins de 30 ans	30%	29%	28%	28%	34%	32%	35%	31%
fonctionnaires	34%	16%	16%	17%	19%	19%	17%	17%
ouvriers	21%	29%	21%	14%	13%	12%	21%	21%
syndiqués	13%	15%	12%	13%	15%	14%	14%	14%
immigrés 1 ^è génération	14%	3%	8%	11%	8%	11%	13%	9%
immigrés 2 ^è génération	20%	16%	14%	14%	17%	16%	20%	16%
peu diplômés	40%	46%	38%	29%	28%	26%	35%	36%
mère inactive	21%	19%	16%	16%	15%	16%	21%	17%
vie privée insatisfaisante	34%	33%	35%	34%	36%	35%	35%	34%
PME	19%	20%	20%	16%	15%	16%	17%	18%

Source : résultats électoraux par commune (élection européenne d'avril 2019), appariés à l'enquête Conditions de travail-2019 (N=19 881). Lecture : dans les communes où prédomine l'abstention, 30% des répondants ont moins de 30 ans.

Que ce soit en 2016-17 ou en 2019, les enquêté·es ouvrier·es, immigré·es, peu diplômé·es, se trouvent plus souvent dans les communes où prédomine l'abstention ; ils et elles craignent aussi davantage pour leur emploi dans l'année qui vient. Le vote d'extrême-droite est associé aux ouvrier·es, aux peu-diplômé·es, aux PME, il est négativement associé aux statuts d'immigré·e de première génération, mais pas de seconde génération. De façon moins attendue, les salarié·es sont significativement plus souvent syndiqué·es dans les communes votant à l'extrême-droite, tant en 2016-17 qu'en 2019 (odd-ratio de 1,10): ce résultat est robuste statistiquement mais contraire aux sondages d'opinion sur le sujet⁴⁴. Les syndiqués répugnent-ils particulièrement à avouer leur vote à l'extrême-droite lorsqu'ils sont interrogés par un institut de sondage ?

Dans les communes où prédomine le vote pour LR (Fillon ou Bellamy), on trouve davantage d'enquêté·es âgé·es, mais moins de syndiqués ou d'immigré·es. Les communes votant plutôt pour LREM (Macron ou Loiseau) comptent des enquêté·es plus diplômé·es, plus aisé·es et moins souvent ouvrier·es. Cependant, le vote LREM est associé très positivement au statut d'immigré·e de première génération, au contraire de LR.

Les jeunes, les fonctionnaires, les syndiqué·es, les immigré·es (Muxel, 1988) se trouvent plus souvent dans les communes votant plutôt pour Mélenchon ou Aubry. Les communes votant en 2019 pour Hamon ou Jadot se distinguent par une proportion plus élevée d'enquêté·es fonctionnaires ou très diplômé·es, plutôt aisé·es, et une faible proportion d'ouvrier·es.

Un résultat plus original, et même inédit à ma connaissance, concerne le travail ménager : le fait de réaliser plus de 10 heures de tâches ménagères par semaine est associé positivement avec le vote Le Pen et négativement avec le vote Macron et Mélenchon (ainsi que dans une moindre mesure avec l'abstention). On a montré par ailleurs (Coutrot, 2021) que cette charge élevée de travail domestique est associée à des conditions défavorables de travail professionnel, et notamment, pour les femmes, une autonomie réduite.

3.2 Conditions de travail selon la couleur politique de la commune

L'analyse descriptive du lien entre les conditions de travail et les comportements électoraux (tableaux 5 et 6) fait ressortir d'assez nettes variations en ce qui concerne les contraintes horaires (c'est-à-dire le travail de nuit ou tôt le matin), le télétravail régulier, les contraintes physiques, le manque d'autonomie opérationnelle et la capacité d'expression dans le travail. Les autres conditions de travail semblent moins nettement corrélées à la couleur du vote.

⁴⁴ Pour le premier tour de 2017, ce résultat est contraire à celui d'un sondage Harris Interactive indiquant que seulement 13% des électeurs proches d'un syndicat avaient voté le Pen, contre 25% de l'ensemble des électeurs (<https://www.lesechos.fr/2017/04/presidentielle-les-salaries-proches-dun-syndicat-ont-moins-vote-fn-que-les-autres-165770>). Ce sondage répété en 2022 montre une forte progression du vote Le Pen parmi les électeurs « proches d'un syndicat », mais ils restent un peu moins enclins à voter Le Pen que l'ensemble des électeurs (https://harris-interactive.fr/opinion_polls/sondage-jour-du-vote-le-vote-au-1er-tour-de-lelection-presidentielle-2022-selon-la-proximite-syndicale/).

Tableau 5 : Conditions de travail des salariés enquêtés dans CT-RPS 2016 selon le vote dominant au premier tour de la présidentielle de 2017 dans leur commune de résidence

	abstention	Le Pen (RN)	Fillon (LR)	Macron (LREM)	Hamon (PS)	Mélenchon (FdG-LFI)	Ensemble
travail de nuit ou matin	21%	25%	15%	12%	14%	15%	18%
contraintes physiques	30%	37%	25%	22%	24%	25%	29%
contraintes de rythme	36%	38%	34%	35%	38%	36%	36%
intensité du travail	20%	20%	20%	20%	19%	20%	20%
intensité émotionnelle	17%	14%	15%	14%	15%	16%	15%
faible soutien social	25%	25%	23%	22%	22%	25%	24%
faible reconnaissance	29%	29%	26%	26%	26%	26%	28%
crainte pour l'emploi	28%	25%	23%	25%	24%	25%	25%
conflits éthiques	30%	27%	26%	25%	25%	28%	26%
travail inutile aux autres	30%	28%	25%	24%	26%	28%	27%
faible autonomie opérationnelle	24%	23%	17%	18%	20%	23%	21%
faible capacité de développement	29%	28%	25%	24%	25%	28%	26%
réunions informelles	36%	39%	37%	33%	33%	34%	36%
réunions formelles	45%	41%	45%	50%	48%	48%	45%
la direction décide seule	27%	30%	30%	29%	27%	25%	29%

Champ : salariés ; Sources : enquête Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016 appariée aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d'avril 2017 (N=19 180). Lecture : dans les communes où prédomine l'abstention, 21% des répondants travaillent de nuit ou tôt le matin.

Tableau 6 : Conditions de travail des individus enquêtés dans CT-2019 selon le vote dominant à l'élection européenne de 2019 dans leur commune de résidence

	abstention	Bardella	Bellamy	Loiseau	Glucksmann	Jadot	Aubry	Ensemble
moins de 30 ans	30%	29%	28%	28%	34%	32%	35%	31%
fonctionnaires	34%	16%	16%	17%	19%	19%	17%	17%
ouvriers	21%	29%	21%	14%	13%	12%	21%	21%
syndiqués	13%	15%	12%	13%	15%	14%	14%	14%
immigrés 1 ^è génération	14%	3%	8%	11%	8%	11%	13%	9%
immigrés 2 ^è génération	20%	16%	14%	14%	17%	16%	20%	16%
peu diplômés	40%	46%	38%	29%	28%	26%	35%	36%
mère inactive	21%	19%	16%	16%	15%	16%	21%	17%
vie privée insatisfaisante	34%	33%	35%	34%	36%	35%	35%	34%
PME	19%	20%	20%	16%	15%	16%	17%	18%
	abstention	Bardella	Bellamy	Loiseau	Glucksmann	Jadot	Aubry	Ensemble
télétravail régulier	7%	5%	10%	14%	11%	13%	7%	9%
travail de nuit ou matin	18%	24%	17%	11%	13%	10%	18%	17%
contraintes physiques	32%	36%	27%	23%	25%	23%	32%	30%
contraintes de rythme	27%	28%	25%	22%	23%	22%	26%	25%
intensité du travail	17%	18%	21%	22%	21%	22%	19%	20%
intensité émotionnelle	31%	30%	27%	24%	27%	28%	30%	28%
faible soutien social	31%	33%	31%	28%	27%	28%	31%	30%
faible reconnaissance	30%	33%	29%	28%	30%	29%	30%	30%
crainte pour l'emploi	21%	22%	20%	18%	19%	17%	19%	20%
conflits éthiques	21%	21%	18%	16%	18%	17%	19%	19%
travail inutile aux autres	29%	31%	32%	32%	32%	31%	31%	31%
remords écologique	32%	32%	31%	30%	32%	32%	32%	32%
faible autonomie opérationnelle	24%	22%	19%	16%	18%	18%	21%	20%
faible capacité de développement	30%	29%	28%	24%	25%	24%	29%	27%
réunions informelles	36%	40%	34%	31%	35%	31%	36%	36%
réunions formelles	44%	39%	47%	52%	49%	51%	44%	45%

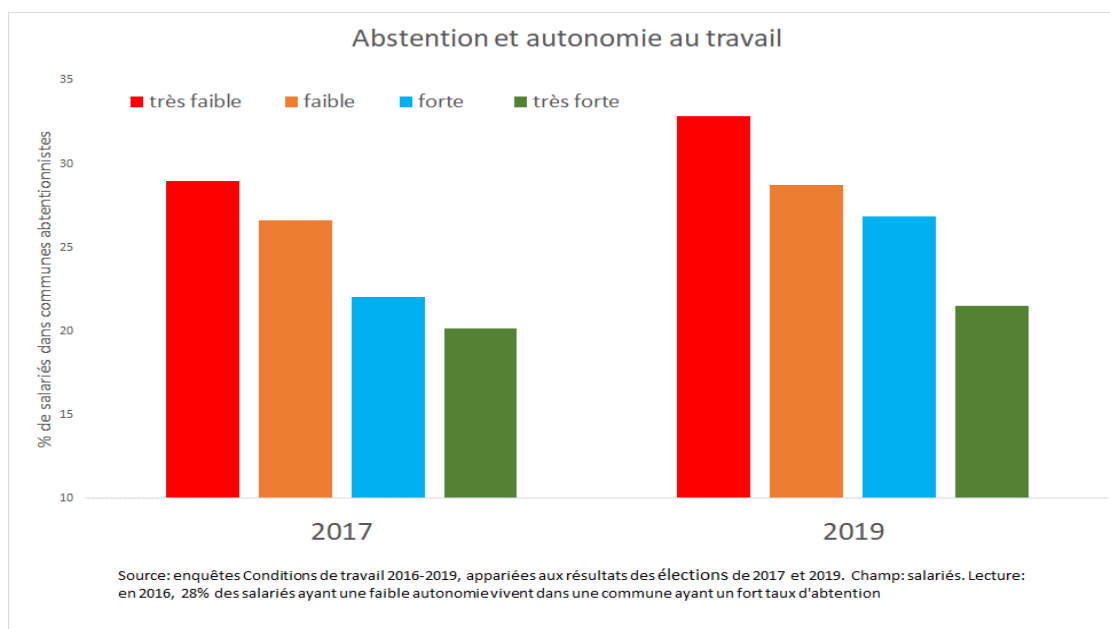
Source : enquête Conditions de travail-2019 appariée aux résultats électoraux par commune (élection européenne de mai 2019) (N=19 881). Lecture : dans les communes où prédomine l'abstention, 7% des répondants télétravaillent régulièrement.

Les contraintes horaires et physiques apparaissent associées à l'abstention et surtout au vote RN, à l'inverse du télétravail régulier, qui est plus fréquent dans les communes ayant voté Loiseau (LREM), Glucksmann (PS) et Jadot (EELV) en 2019. Concernant l'autonomie et la capacité d'expression au travail, la thèse du *spillover* ne semble pas contredite par les données : en 2016-17 comme en 2019, une faible autonomie opérationnelle ou une faible capacité de développement sont associées à l'abstention (Graphique 1) et au vote d'extrême-droite (Graphique 2), mais aussi au vote pour la gauche populiste (Mélenchon puis Aubry) (Graphique 6). En revanche les votes LR, LREM et Jadot sont associés à une plus forte autonomie opérationnelle au travail (graphiques 3, 4 et 5). Bénéficier de réunions formelles destinées à échanger sur le travail est nettement moins fréquent dans les communes ayant voté RN, mais davantage dans les communes ayant privilégié LREM et la gauche (graphique 7).

Si les votes Le Pen et Mélenchon sont tous deux associés à une faible autonomie, en revanche, l'opinion selon laquelle « en cas de tension dans l'entreprise, la direction décide seule », est associée positivement aux votes Le Pen, Fillon et Macron, et négativement au vote Mélenchon.

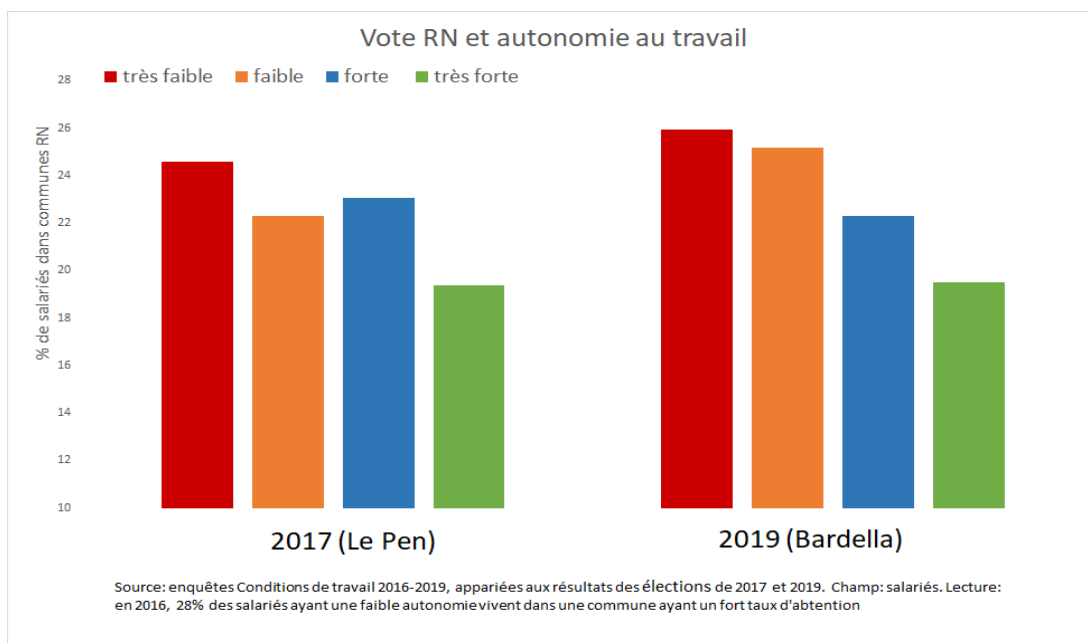
Bien entendu, les contraintes horaires (travail de nuit et tôt le matin) et physiques, ainsi que le manque d'autonomie, touchent plus particulièrement les catégories populaires (ouvrier·es, employé·es, salarié·es peu qualifié·es) : les corrélations entre ces conditions de travail et le vote reflètent au moins pour partie les différences de comportement électoral selon les catégories socio-professionnelles ou d'autres variables sociodémographiques. Des modèles économétriques de type logit vont permettre d'affiner ces constats, et en particulier de montrer quelles sont les conditions de travail les plus systématiquement associées à certains comportements électoraux, à autres facteurs socio-démographiques et conditions de travail similaires.

Graphique 1



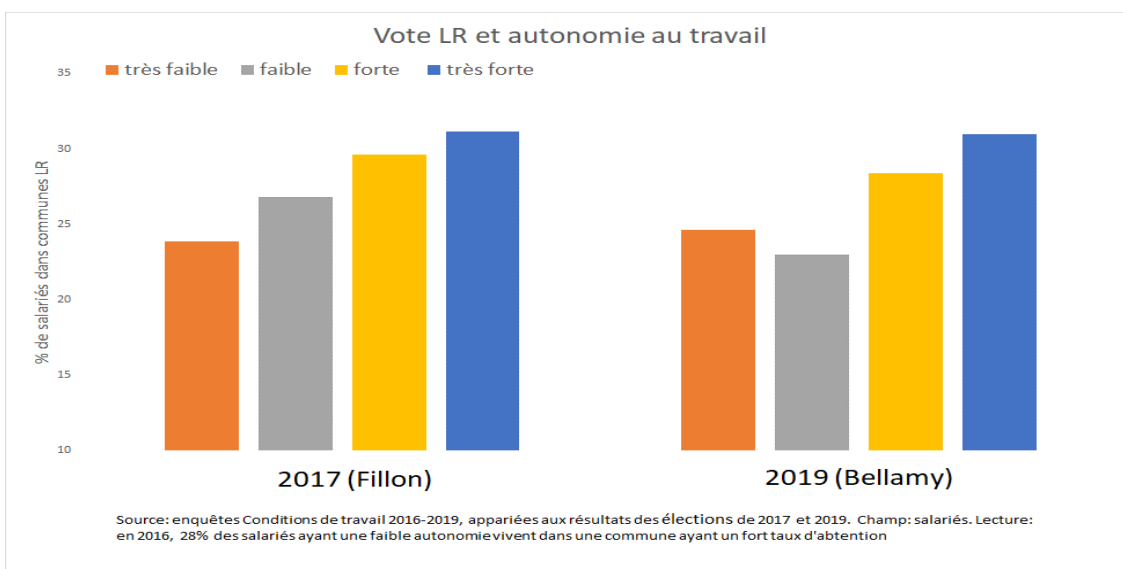
Source : enquêtes Conditions de travail-2016 et 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d'avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 28,5% des salarié·es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune relativement fortement abstentionniste (4^e quartile).

Graphique 2



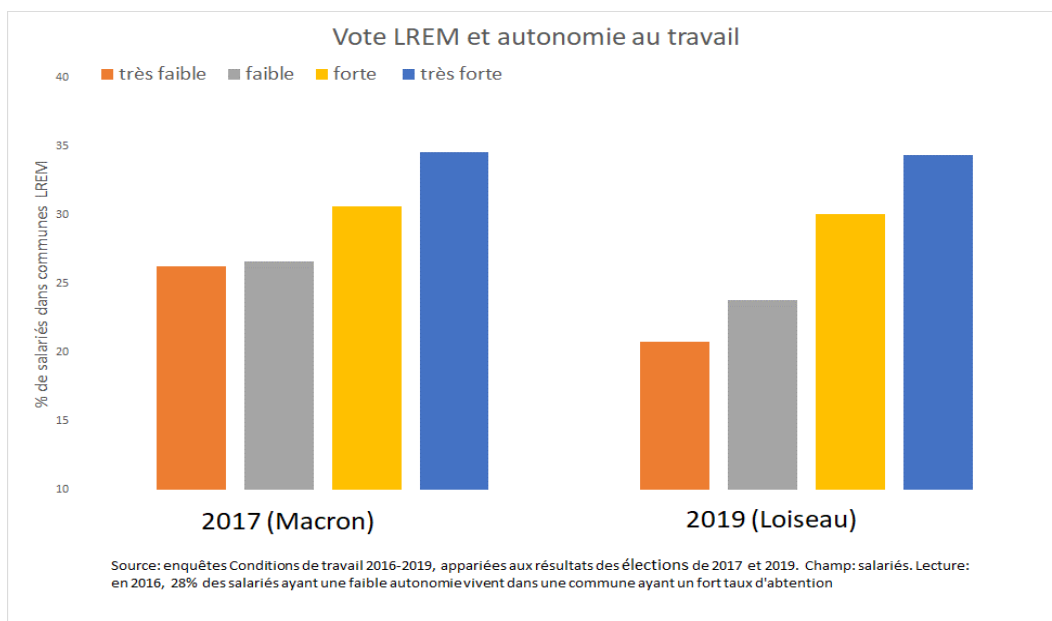
Source : enquêtes Conditions de travail-RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 24,5% des salarié-es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune ayant relativement fortement voté Le Pen en 2017.

Graphique 3



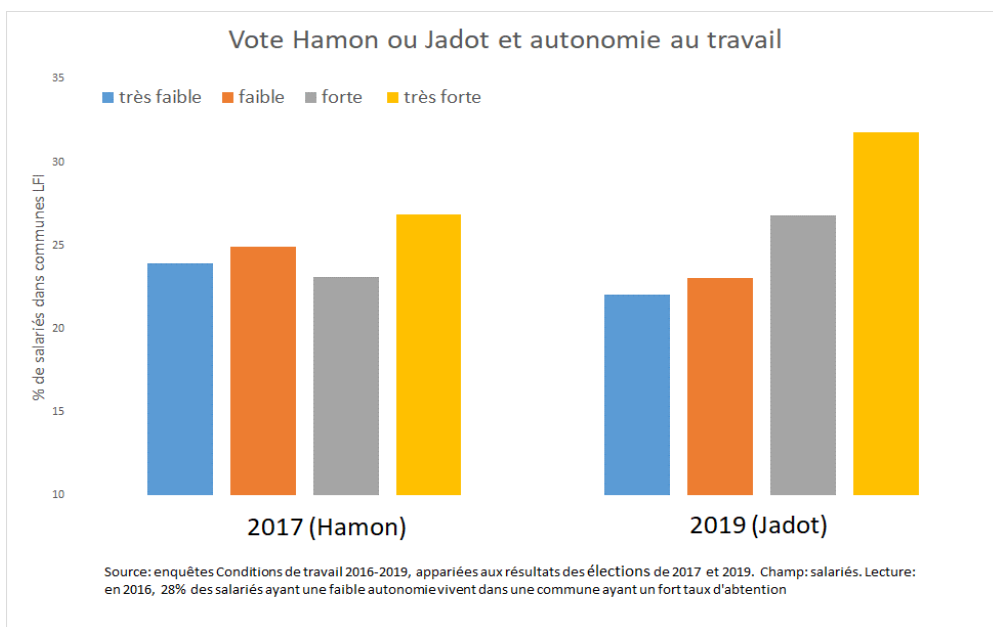
Source : enquêtes Conditions de travail-RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 23% des salarié-es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune ayant fortement voté Fillon en 2017.

Graphique 4



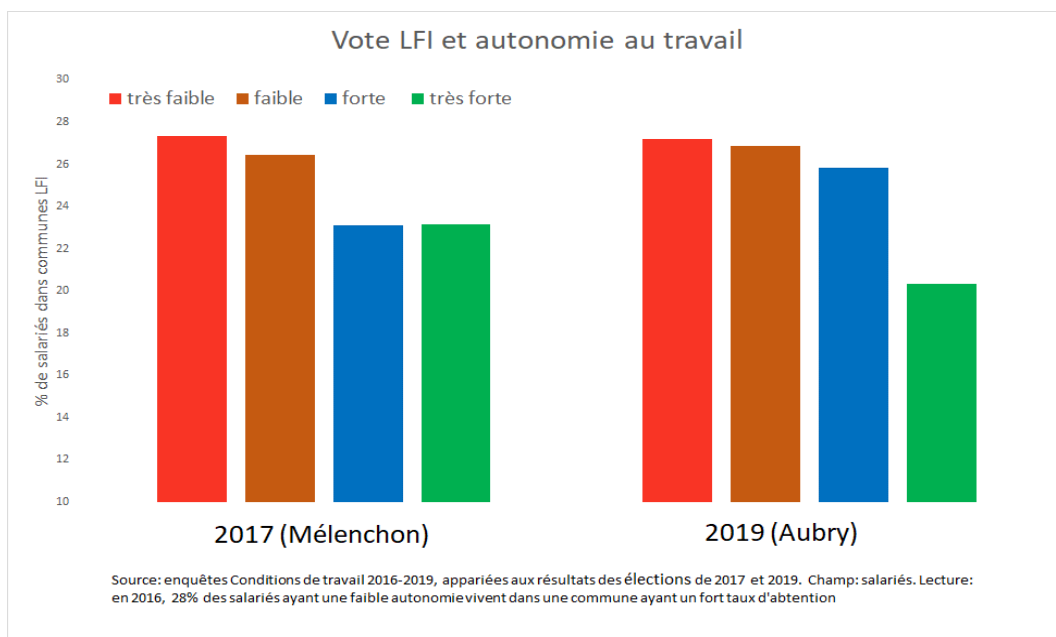
Source : enquêtes Conditions de travail-RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 26% des salarié-es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune ayant relativement fortement voté Macron en 2017.

Graphique 5



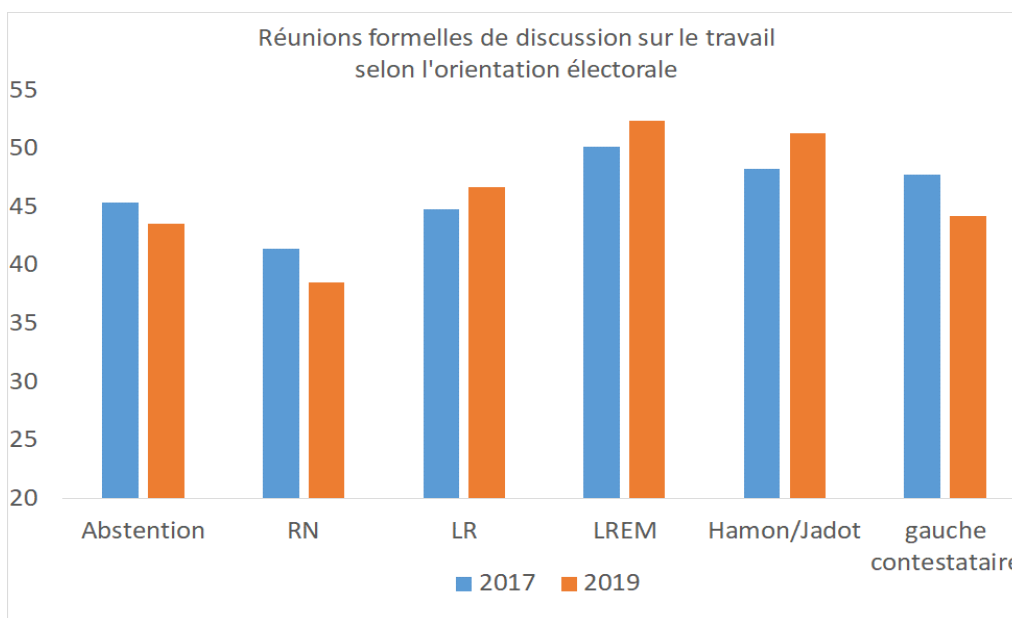
Source : enquêtes Conditions de travail- RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 24% des salarié-es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune ayant relativement fortement voté Hamon.

Graphique 6



Source : enquêtes Conditions de travail-RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 27,5% des salarié-es ayant une très faible autonomie opérationnelle dans leur travail résident dans une commune ayant relativement fortement voté Mélenchon.

Graphique 7



Source : enquêtes Conditions de travail-RPS 2016 et CT 2019 appariées aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d’avril 2017, élection européenne de mai 2019). Lecture : 45% des salarié-es résidant dans une commune fortement abstentionniste ont « l’occasion d’aborder collectivement, avec d’autres personnes de leur atelier ou service, des questions d’organisation ou de fonctionnement de leur unité de travail », « dans le cadre de réunions organisées ».

4. L'analyse économétrique

Afin de vérifier le rôle propre des variables liées aux conditions de travail, il est nécessaire de procéder à une analyse économétrique permettant de contrôler les effets de structure, et de vérifier que le lien entre autonomie et abstention ne vient pas seulement du fait que les ouvriers s'abstiennent plus que les cadres pour des raisons étrangères à l'organisation du travail. J'utilise ici deux méthodes. La première cherche à expliquer le vote départemental par les caractéristiques individuelles (socio-démographiques et de conditions de travail) des enquêté-es résidant dans le département. La seconde explique le vote départemental par les caractéristiques socio-démographiques des habitant-es de chaque département, mesurées exactement par les données du recensement, et reprises de Cagé et Piketty (2023), et par la moyenne départementale des conditions de travail estimées par les enquêtes.

Avec la première méthode, les variables sociodémographiques sont toutes issues des enquêtes Conditions de travail, et ne mesurent que très imparfaitement les vraies caractéristiques des départements. L'avantage de cette méthode est qu'on peut plus légitimement comparer le pouvoir explicatif des différentes variables, qui sont affectées en principe de la même imprécision. Il n'en va pas de même dans la seconde méthode, où les variables sociodémographiques départementales sont mesurées sans erreur. Le fait que les variables de conditions de travail conservent leur significativité dans ces modèles peut être considéré comme un indice de la robustesse de leur pouvoir explicatif.

4.1 Les modèles économétriques

On procède d'abord à une analyse « toutes choses égales par ailleurs » de type logistique (tableaux 7 et 8) : on cherche à expliquer l'appartenance à une commune privilégiant l'abstention ou tel choix électoral, c'est-à-dire appartenant au 4^e quartile de la distribution de l'abstention ou du vote pour un-e candidat-e (soit les 25% de communes les plus concernées par l'abstention ou tel vote). Les variables explicatives sont les caractéristiques sociodémographiques des répondant-es résidant dans la commune, ainsi que celles de leur emploi et de leurs conditions de travail. Les modèles incluent des interactions avec le sexe (pour le statut d'emploi de la mère dans l'enfance et la durée hebdomadaire du travail ménager) et le niveau de diplôme (pour l'autonomie et la capacité de développement).

On teste deux spécifications pour les Logits : la première n'inclut pas les descripteurs du statut social (niveau de diplôme et catégorie socio-professionnelle), dont on a vu qu'ils sont fortement corrélés à certaines conditions de travail (pénibilité physique, travail de nuit et du matin, faible autonomie) spécifiques des salarié-es peu qualifiés, et elles-mêmes corrélées avec le comportement électoral. Il s'agit de vérifier que ces conditions de travail sont bien les plus significativement associées au comportement électoral. La deuxième spécification inclut les contrôles par le niveau de diplôme et la catégorie socio-professionnelle, elle indique dans quelle mesure, même à statut social similaire, ces conditions de travail typiques des catégories populaires contribuent à orienter leur vote.

Comme indiqué précédemment, la question de l'endogénéité du choix électoral relativement à l'autonomie au travail peut se poser : les personnes choisiraient leur emploi en fonction d'une plus ou moins grande propension individuelle à l'autonomie et la capacité d'initiative. Le lien entre autonomie au travail et comportement électoral traduirait alors cet effet d'auto-sélection dans l'emploi, et non un lien de causalité.

Pour tenter de corriger ce biais, une modélisation par variable(s) instrumentale(s) a été envisagée, mais il n'a pas été possible de trouver dans les données de l'enquête une variable remplissant la double condition nécessaire, expliquer l'autonomie sans être associée au comportement électoral. En revanche il est possible d'inclure dans le modèle des variables de contrôle dont on peut penser qu'elles reflètent une propension à l'autonomie dans les choix de vie.

En 2016 et 2019 les répondant·es indiquent le statut relativement à l'emploi de leur mère lors de leur enfance : on peut faire l'hypothèse qu'avoir une mère qui occupait un emploi à cette période de la vie d'une personne favorise une attitude proactive face aux choix de vie. (De fait, cette variable est corrélée positivement avec l'autonomie au travail). On étudie cette variable en interaction avec le sexe des répondant·es afin de capter d'éventuelles différenciations genrées de l'impact du statut professionnel de la mère. Les résultats indiquent, pour les deux élections, une association significative et négative entre l'activité professionnelle de la mère dans l'enfance des répondant·es, d'une part, et l'abstention, le vote d'extrême-droite et le vote pour la gauche populiste, d'autre part ; l'association est positive pour les votes en faveur de LR ou LREM (et Hamon en 2017).

De même, en 2016 on connaît le nombre d'heures de travail ménager fourni par la personne : si c'est une femme (respectivement un homme), consacrer un nombre relativement faible (respectivement important) d'heures chaque semaine aux tâches ménagères peut être interprété comme une capacité à prendre des distances par rapport aux stéréotypes sociaux, et donc à affirmer une aspiration générale à l'autonomie⁴⁵. On va voir que les résultats ne contredisent pas cette hypothèse.

Comme indiqué précédemment, on teste la robustesse des résultats issus de ces premiers modèles en réalisant une deuxième série d'estimations utilisant comme variables explicatives des moyennes départementales (issues de la base Cagé-Piketty pour les variables sociodémographiques et des enquêtes Conditions de travail pour les variables décrivant le travail). Les modèles incluent une pondération destinée à réduire le poids des communes où le nombre de répondant·es est le plus faible (et qui comportent donc un plus fort risque d'erreur de mesure sur les variables de l'enquête Conditions de travail) : la pondération retenue est le nombre de répondant·es par commune. On teste aussi les modèles sans pondération⁴⁶, pour s'assurer de la robustesse des résultats.

Les commentaires qui suivent se veulent robustes, c'est-à-dire ne pas dépendre de la spécification économétrique adoptée : ils sont donc valables pour les deux familles de modèles.

⁴⁵ Le niveau de revenu élevé, qui favorise le recours à un·e employé·e de maison, est inclus dans les variables de contrôle.

⁴⁶ Ne pas pondérer donne un poids équivalent aux communes comportant plusieurs répondants qu'à celles où la moyenne communale reflète en réalité la réponse d'un seul individu. Pondérer par l'inverse du taux de sondage, comme si l'enquête Conditions de travail était représentative au niveau communal, amènerait là aussi à des distorsions importantes (p.ex., certaines grandes communes ne sont représentées que par 1 individu, qui prendrait alors un poids anormalement élevé). On a testé une variante en pondérant par la racine carrée du nombre de répondants par commune, les résultats sont très similaires sur les principales variables d'intérêt.

4.2 L'abstention

En 2017 comme en 2019 (tableaux 7 et 13), l'abstention est significativement associée au fait d'être un homme, jeune, peu diplômé, d'origine immigrée, d'avoir eu pendant l'enfance une mère sans activité professionnelle, et de façon moins attendue, d'être insatisfait de sa vie personnelle. Du côté des variables professionnelles, et conformément à la littérature en la matière, la présence de cadres tend à réduire systématiquement le taux d'abstention. Concernant le statut d'ouvrier, et c'est la seule variable pour laquelle on va rencontrer cette situation dans l'étude, les résultats sont contradictoires entre les modèles Logit (où le statut ouvrier de la personne enquêtée est associé à une plus faible abstention dans sa commune) et MCO (où le % d'ouvriers dans la commune est associé à un taux d'abstention plus élevé, de façon cohérente avec le reste de la littérature).

La syndicalisation devrait en théorie jouer contre l'abstention : en effet, les syndiqué·es sont plus politisé·es que les autres salarié·es, et la politisation est en principe favorable à la participation électorale (Bryson & alii, 2014 ; Peugny, 2015). Or le rôle de la syndicalisation n'est pas significatif dans les modèles de régression linéaire (où les variables explicatives sont les moyennes communales) ; plus étonnant encore, il est significatif dans les modèles Logits, mais dans le sens inverse de celui attendu : les syndiqué·es sont plus présents dans les communes abstentionnistes. Une interprétation possible, cohérente avec d'autres travaux (Muxel, 2013⁴⁷ ; Portos & alii, 2019), est la suivante : même si une partie des comportements d'abstention tient à un sentiment d'impuissance ou « d'inefficacité politique » (Elden, 1981) – comme le prédit l'hypothèse du *spillover* -, une autre partie, notamment chez les salarié·es syndiqué·es et plus politisé·es, pourrait exprimer une attitude protestataire contre un système politique discrédité. Ces deux tendances contradictoires expliqueraient l'absence de lien clair entre syndicalisation et abstention.

Le sentiment d'insécurité de l'emploi (« je crains pour mon emploi dans l'année à venir » dans les modèles Logit, ou bien le taux de chômage communal dans les modèles MCO) joue fortement, cette fois-ci de façon attendue. La littérature a déjà identifié le lien entre insécurité sur le marché du travail et abstention : « tant l'expérience du chômage que celle d'un contrat temporaire accroissent clairement, systématiquement et substantiellement la probabilité que la personne ne participe pas à l'élection »⁴⁸ (Häusermann, 2020, p. 383 ; voir aussi Guiso & alii, 2020). En France en 2012, l'enquête « Participation électorale » de l'Insee montrait ainsi que « les ouvriers et les employés exerçant en CDD ou en intérim se tiennent beaucoup plus fréquemment éloignés du vote que ceux en contrat à durée indéterminée. En effet, ils sont moins souvent inscrits sur les listes électorales et ceux qui le sont s'abstiennent davantage lors des élections » (Peugny, 2017, p. 3)⁴⁹.

Concernant les variables liées à l'autonomie, c'est surtout le manque d'autonomie opérationnelle qui est significativement associé à une forte abstention, alors que la faible capacité de développement joue

⁴⁷ Cependant nos données ne confirment pas l'idée selon laquelle « l'abstentionnisme de nature politique et protestataire » émanerait de « segments de l'électorat diplômés et politisés » (Muxel, 2012, p. 215) : les syndiqués les plus diplômés ne s'abstiennent pas davantage que ceux du bas de l'échelle.

⁴⁸ both the experience of unemployment and a temporary contract clearly, consistently and substantially increase the probability that an individual will not participate in the election

⁴⁹ Dans nos données toutefois, le statut de CDD ou d'intérimaire n'est significatif que si l'on exclut du modèle le sentiment d'insécurité de l'emploi (« je crains pour mon emploi dans l'année qui vient »).

moins⁵⁰. Le risque d'appartenir à une commune fortement abstentionniste est accru de plus de 20% pour les salarié·es disposant d'une faible autonomie opérationnelle au travail, en 2016-17 comme en 2019 : les personnes aliénées dans leur travail et dépourvu·es de capacité d'action du fait d'une organisation rigide et d'un travail appauvri et répétitif, se sentent également impuissants dans la sphère politique et ne voient pas l'intérêt d'aller voter.

Comme attendu, l'abstention est associée à une moindre fréquence de réunions formelles en 2019. Mais ce n'est pas le cas en 2016-17, où au contraire, les salarié·es qui pensent que leur direction « décide seule en cas de problème » sont moins nombreux dans les communes abstentionnistes. Les résultats n'étant pas cohérents d'une élection à l'autre, l'hypothèse selon laquelle une moindre capacité d'expression sur le travail pourrait favoriser l'abstention n'est donc pas validée.

4.3 Le vote RN

L'hostilité à l'immigration joue un rôle central dans le discours du RN. De fait, l'effet du statut migratoire est majeur, quoiqu'apparemment paradoxal (tableaux 8 et 14) : les communes ayant fortement voté Le Pen en 2017 comptent beaucoup moins d'immigré·es, de deuxième génération et surtout de première génération. Autrement dit, moins une commune compte d'immigré·es (ou d'étrangers dans les modèles MCO), plus elle vote pour l'extrême-droite.

Le contraste entre générations d'immigré·es est frappant : les salarié·es de la deuxième génération sont à peine moins nombreux dans les communes ayant voté Le Pen en 2017, et pas du tout dans celles ayant voté Bardella, au contraire de ceux de la première génération (tableau 8)⁵¹. La même tendance s'observe d'ailleurs pour les autres candidat·es aux deux élections (sauf Fillon en 2016-17) : le choix électoral des communes comportant beaucoup d'immigré·es de deuxième génération – qui sont quasiment tous de nationalité française – se distingue beaucoup moins, voire pas du tout, du choix des autres communes, alors qu'au contraire les communes comportant le plus d'immigrés de première génération (en majorité étrangers) votent moins souvent pour l'extrême droite et plus souvent pour la gauche et LREM.

Les variables associées à la vie hors travail jouent assez nettement : être satisfait·e de sa vie personnelle accroît la probabilité de résider dans une commune votant pour l'extrême-droite. Surtout, il existe une forte association positive entre la durée des tâches ménagères des femmes et le vote Le Pen en 2017, alors que ce lien n'est pas significatif pour les hommes⁵². Les femmes qui votent à l'extrême-droite se distinguent par leur adhésion au stéréotype de genre qui les assigne au travail domestique. Ce phénomène est caractéristique du seul vote Le Pen : l'abstention et les votes pour les autres candidats sont associés négativement à la forte charge de travail ménager pour les femmes (sauf pour le vote Fillon, sur lequel cette variable n'a pas d'influence significative).

⁵⁰ Dans les modèles Logit, la faible capacité de développement n'est significative en 2016-17 que pour les non-bacheliers, et en 2019 que pour le modèle n'incluant pas les variables de diplôme et catégorie socio-professionnelle ; elle n'apparaît pas significative dans les modèles MCO.

⁵¹ Les modèles MCO, qui utilisent le % d'étranger·es et non d'immigré·es, ne permettent pas cette distinction entre générations d'immigré·es.

⁵² Cela est peut-être lié au fait que peu d'hommes figurent parmi les personnes consacrant plus de 10h par semaine aux tâches domestiques : 13% contre 36% des femmes.

Les variables professionnelles les plus saillantes en lien avec le vote RN sont le statut d'ouvrier, la syndicalisation, la pénibilité physique et le fait de travailler habituellement de nuit ou tôt le matin.

La syndicalisation est positivement associée au vote RN dans la plupart des modèles estimés (sauf les MCO non pondérés). Ce résultat assez net est en contradiction avec des enquêtes d'opinion sur le sujet ; ainsi le sondage Ifop de 2022, montre un moindre vote Le Pen des électeurs « proches d'un syndicat »⁵³. Ce résultat demanderait des investigations complémentaires afin d'être confirmé et interprété.

Conformément aux données déjà connues, les communes à vote RN se distinguent par une proportion plus élevée d'ouvrier-es. A la différence de l'abstention, c'est vrai tant pour les personnels ouvriers des services que pour ceux de l'industrie. Au-delà même du statut d'ouvrier, le fait d'être exposé à de nombreuses contraintes physiques semble favoriser le vote RN.

Le lien avec le travail de nuit ou du matin semble fort : dans les modèles Logit, en 2016-17 comme en 2019, ce type d'horaire est associé au vote d'extrême-droite avec une probabilité accrue de près de 40% ; les modèles MCO confirment cette association. Ce résultat (inédit à ma connaissance) n'est pas évident à interpréter. Le thème des « Français qui se lèvent tôt », lancé par Nicolas Sarkozy lors de la campagne électorale de 2007, est l'enjeu d'une vive concurrence verbale dans le champ politique⁵⁴, mais n'a pas été l'objet d'analyses en sciences politiques. On pourrait avancer l'hypothèse (qui mériterait là aussi confirmation et validation par d'autres travaux, notamment des enquêtes qualitatives) selon laquelle des conditions de travail particulièrement difficiles et dévalorisées, marquées par la pénibilité physique et les horaires décalés⁵⁵, favorisent une forme de rancœur sociale, et/ou l'adhésion à l'idéologie, portée par les milieux conservateurs et l'extrême-droite, d'une « valeur travail » sacrificielle, associée à un mépris des « paresseux » et des « assistés », sommairement assimilés aux immigrés.

Notons également que le vote RN est associé négativement avec le fait de travailler dans le secteur privé non lucratif, dont les valeurs revendiquées (égalité, autodétermination, recherche du bien commun...) sont contraires à celles de l'extrême-droite.

La littérature a établi un lien le vote d'extrême droite et le sentiment d'insécurité socioéconomique : « un des résultats récurrents des enquêtes qualitatives est un fort sentiment de dégradation de leur situation (...) qu'expérimentent les groupes sociaux intermédiaires et, surtout, les classes populaires dans leurs différentes fractions (...) un rapport inquiet à l'avenir (...) (conduisant) certaines fractions des classes populaires à se distinguer d'autres fractions moins stables, des 'assistés' très souvent assimilés aux 'immigrés' » (Barrault-Stella, Pudal, 2019, p. 17). Bien qu'une étude récente (Häusermann, 2020, p. 383) ne retrouve pas ce résultat⁵⁶, nos données tendent nettement à le confirmer, que ce soit dans les modèles Logit (tableau 8), où la crainte de perdre son emploi est plus élevée dans les communes à fort vote RN, ou bien dans les modèles MCO (tableau 14), qui indiquent un taux de chômage plus fort dans ces communes, ainsi que le taux de CDD et d'intérimaires en 2019.

⁵³ Le sondage IFOP a été réalisé en ligne en avril 2022 auprès de 2000 salariés, et n'indique pas les effectifs qui se disent « proches d'un syndicat ».

⁵⁴ Concurrence illustrée par les visites matinales hyper-médiatisées à Rungis (Sarkozy en 2007, 2012 et 2018, Marine Le Pen en 2011 et 2017, François Hollande en 2012 et 2017, Eric Zemmour en 2022, Emmanuel Macron en 2017 et 2023).

⁵⁵ Malgré ces horaires atypiques plus fréquents, les répondant-es des communes votant le plus RN sont plus satisfait-es de leur vie personnelle que la moyenne, à la différence des communes macronistes ou de gauche.

⁵⁶ « within the working class, labor market risk is strongly related to abstention, but not to right-wing populist voting ».

A propos de l'autonomie, les résultats sont moins marqués pour le vote RN qu'ils ne l'étaient ci-dessus pour l'abstention. Pour les modèles Logit sans PCS ni diplôme, tant le manque d'autonomie que la faible capacité de développement sont nettement associées au vote Le Pen, pour les salarié-es les moins qualifiés (diplôme inférieur au bac). Ces associations disparaissent quand on introduit la PCS et le diplôme : les salarié-es les moins autonomes tendent à voter Le Pen, mais c'est surtout du fait de leur position au bas de l'échelle sociale. Les modèles MCO ne font pas ressortir de lien significatif entre le manque d'autonomie et le vote RN⁵⁷. Au total, les liens entre le manque d'autonomie et le vote RN apparaissent limités, et concernent seulement les salarié-es les moins qualifiés.

En revanche, conformément à la thèse du *spillover*, le vote d'extrême-droite est associé à une faible capacité d'expression dans le travail : les salarié-es des communes ayant voté RN ont nettement moins souvent la possibilité de s'exprimer dans des réunions formelles sur l'organisation et les conditions de leur travail, et ils sont significativement plus nombreux à indiquer (en 2016-17, seule année où cette question existe) qu'en cas de problème, « la direction décide seule des solutions qui lui semblent adaptées ».

4.4 Les votes LR et LREM

L'analyse économétrique confirme le profil connu des électeurs et électrices LR et LREM : plutôt des cadres, âgés, non fonctionnaires, diplômés, aisés, non syndiqués. Toutefois, si les ouvrier-es sont sous-représenté-es dans les communes qui votent LREM, ce n'est pas le cas pour les communes « LR », où les ouvrier-es de l'industrie sont même sur-représenté-es, ainsi que les salarié-es des PME (moins de 50).

Les votes LR ou LREM sont plutôt associés à une moindre exposition à la pénibilité physique du travail. Le vote LREM est dominant dans les communes où les salarié-es interrogé-s sont nombreux en télétravail, et peu exposé-es au travail de nuit ou tôt le matin.

Au-delà du lien avec le statut de cadre, les votes LR ou LREM ne sont pas associés de façon systématique ni à l'autonomie opérationnelle ni à la capacité de développement. En revanche la capacité d'expression formelle sur le travail apparaît plus importante dans les communes ayant voté LREM que LR ; de la même façon, dans les communes macronistes, les salarié-es estiment moins souvent que leur employeur « décide seul des solutions qui lui semblent adaptées ». De ce point de vue, et comme anticipé, le profil « centriste » de LREM s'oppose à celui plus droitier de LR.

4.5 Les votes écologistes et socialistes

Le PS et les Verts ont passé une alliance électorale en 2017 (Hamon) et se sont présentés séparément en 2019 (Glucksmann et Jadot) : les profils socio-démographiques des enquêté-es sont très proches, toutes choses égales d'ailleurs (tableaux 11 et 17), dans les communes ayant voté préférentiellement pour ces candidats. Il s'agit de personnes très diplômées, cadres mais pas ouvriers, plus souvent d'origine immigrée, à la fois sur-représentées chez les plus jeunes et chez les seniors, dans le secteur public, mais aussi chez les précaires (sauf Jadot).

⁵⁷ ce qui est cohérent avec les résultats précédents puisque ces modèles ne comportent pas d'interaction entre autonomie et diplôme.

En 2019, seule année où l'information est disponible, les votes pour Glucksmann et Jadot sont fortement associés au secteur non lucratif : comme anticipé, les salarié·es des coopératives, associations ou mutuelles sont plus nombreux dans les points forts électoraux de ces candidats (ce qui n'est pas le cas, on va le voir, pour le vote LFI). Ces communes se distinguent aussi par une moindre fréquence des pénibilités physiques ainsi que du travail de nuit ou du matin, comme pour le vote macroniste, et contrairement au vote RN. Surtout, on y constate une plus grande propension à signaler un faible sentiment d'utilité sociale (pour Hamon en 2016-17), ou un remords écologique (« mon travail a des conséquences négatives pour l'environnement ») pour Jadot en 2019, ce qui est bien sûr cohérent avec l'orientation politique du candidat écologiste.

Ce « remords écologique » correspond-il à une contribution objective plus importante de ces salarié·es aux dégâts environnementaux, ou plutôt à une sensibilité écologique déterminée hors de la sphère du travail ? La deuxième hypothèse semble plus plausible : les salarié·es qui signalent un remords écologique sont plus exposé·es au « sale boulot » (manipulation de produits toxiques, tâches pénibles et salissantes...) (Coutrot, 2023). Or ce sont précisément les communes les moins exposées à ces contraintes qui votent Jadot en 2019, et les plus exposées qui votent Bardella (RN).

Des trois dimensions du sens du travail (utilité sociale, cohérence éthique, capacité de développement), aucune ne semble jouer un rôle significatif dans les comportements électoraux, hormis, dans une certaine mesure, pour les électrices et électeurs écologistes ou socialistes (y compris pour la capacité de développement, plus faible dans les communes pro-Jadot, cf. tableau 11).

L'autonomie opérationnelle n'est pas significativement différente, toutes choses égales par ailleurs, dans les communes ayant voté pour les candidats socialistes ou Vert. En revanche la capacité d'expression sur le travail y est systématiquement plus élevée, quel que soit le type de modèle économétrique : ces électrices et électeurs ont plus souvent l'habitude de participer à des réunions formelles concernant l'organisation de leur travail, ce qui corrobore la thèse du *spillover*.

4.6 Le vote pour la gauche populiste

Le profil socio-démographique des salarié·es des communes proches de LFI est assez similaire à celui des communes écologistes et socialistes, avec toutefois un caractère plus populaire et militant : moindre déficit d'ouvrier·es, notamment des services, moindre sur-représentation des diplômé·es du supérieur, davantage de syndiqué·es, mais pas plus de salarié·es du secteur non lucratif.

Ces salarié·es connaissent une plus grande insécurité de leur situation de travail, avec des statuts de CDD ou d'intérimaires et une plus grande crainte de perdre leur emploi (ou plus de chômeurs dans les modèles MCO). Le soutien social leur manque quelque peu, tant en 2017 (dans le modèle MCO) qu'en 2019 (dans le logit).

L'autonomie opérationnelle est significativement plus faible dans les communes ayant voté Mélenchon en 2017 (selon le Logit) ou Aubry en 2019 (selon les deux types de modèles), même si la corrélation est de faible ampleur, nettement moindre que pour l'abstention.

Concernant l'expression sur le travail, les répondant·es des communes ayant voté pour Mélenchon en 2017 tendent moins souvent à considérer que l'employeur décide seul en cas de problème, et signalent davantage pouvoir bénéficier de réunions formelles pour débattre des questions de travail ; ce dernier

résultat se retrouve pour le vote Aubry mais seulement dans le modèle MCO avec pondération. On peut néanmoins considérer que le vote pour la gauche populiste est associé à une plus forte capacité d'expression sur le travail.

5. Conclusion

La thèse du *spillover* soutient que le travail a « le bras long » : la manière dont il est concrètement organisé sur les lieux de travail contribue à déterminer les comportements civiques, et en particulier les orientations électorales des personnes.

Bien sûr, les évolutions du travail ne sont pas le seul déterminant de l'actuelle crise de la représentation politique, mais elles y contribuent certainement. L'étude ici menée des liens entre les multiples dimensions des conditions de travail et les comportements électoraux des salarié·es met en évidence le rôle de quatre de ces dimensions : l'autonomie opérationnelle et la capacité d'expression sur le travail, comme le prédit la thèse du *spillover*, mais aussi la pénibilité physique et le travail de nuit ou tôt le matin.

Ces deux dernières contraintes n'influent pas sur l'abstention ou le vote populiste de gauche, mais sont positivement corrélées au vote RN, et négativement au vote centriste, socialiste et écologiste. La pénibilité physique (qui inclut ici l'exposition à des fumées, des poussières et autres produits toxiques) caractérise des emplois socialement dévalorisés, voire stigmatisés, tandis que les horaires de nuit ou tôt le matin pèsent sur la capacité de participer à la vie sociale. Tout se passe comme si l'exposition à ces contraintes favorisait l'adhésion des salarié·es concerné·es à la grille de lecture du monde social proposée par l'extrême-droite, marquée par une vision sacrificielle du travail et un rejet de l'assistanat, imaginairement associé à l'immigration.

Les liens entre autonomie au travail et comportements électoraux apparaissent complexes, mais plutôt cohérents avec la thèse du *spillover* (tableau 19). Le manque d'autonomie au travail est clairement associé à la passivité politique reflétée par l'abstention ; même si une fraction des abstentionnistes, ouvrier·es de l'industrie et/ou syndiqué·es, pourrait choisir l'abstention de façon active et protestataire.

Tableau 19 : synthèse des liens entre autonomie au travail, capacité d'expression et comportements électoraux

	Abstention	RN	LR	LREM	PS-EELV	LFI
Autonomie	--	-	=	=	=	-
Capacité d'expression	?	--	-	++	++	+

Note de lecture : l'abstention est très significativement plus élevée dans les communes où les salariés disposent d'une faible autonomie dans leur travail, en 2017 comme en 2019.

Pour celles et ceux qui votent, une faible autonomie au travail peut favoriser le vote d'extrême-droite (pour les salarié-es peu diplômé-es), mais aussi un vote de gauche, dans sa version « populiste ». En revanche le vote de gauche social-démocrate ou vert n'est pas associé à un manque d'autonomie dans le travail.

La capacité d'expression dans le travail contribue tout autant à façonner les comportements électoraux. De façon attendue, le vote RN est très nettement associé à un déficit d'expression dans le travail : les électeurs et électrices d'extrême-droite ont moins l'habitude qu'on leur demande expressément leur avis sur l'organisation et les conditions de leur travail. Il n'en va pas de même pour l'abstention, où les résultats concernant cette dimension ne sont pas cohérents entre 2016-17 et 2019.

Le vote de gauche est associé à une forte capacité d'expression dans le travail, plus nettement encore pour le vote socialiste ou vert que pour le vote LFI ; c'est aussi le cas pour le vote LREM, à la différence du vote LR.

On comprend aisément que le populisme inégalitaire du RN se nourrisse d'une aliénation et d'une passivité imposées par l'organisation du travail. En revanche, qu'une faible autonomie soit associée à un vote de gauche, en l'occurrence au « populisme de gauche », pourrait paraître paradoxal, puisque la gauche se réclame historiquement d'un projet d'émancipation du travail. Mais comme l'a montré Bruno Trentin⁵⁸, cette émancipation a surtout été pensée pour compenser la subordination (notamment par la hausse des salaires et la réduction du temps de travail), et moins pour la contester par une demande d'autonomie au travail. Le socialisme associationniste et les premières organisations syndicales du XIX^e siècle était portées par l'aristocratie ouvrière, les ouvriers de métier, qui résistaient à la standardisation de leurs tâches et visaient l'abolition du salariat. Mais l'hégémonie du taylorisme et du fordisme et les conquêtes sociales associées au salariat et à la subordination ont mis sous le boisseau ces visées d'émancipation par le travail. On retrouve néanmoins ces valeurs dans les initiatives de l'économie sociale et solidaire, qui sont ici associées aux votes socialiste ou écologiste mais pas au vote populiste de gauche.

Si le rapport à l'autonomie diffère entre les secteurs de la gauche, il en va de même pour la capacité d'expression dans le travail, clairement associée au vote socialiste ou écologiste, moins nettement au vote de gauche populiste. Ce n'est pas l'expression informelle qui joue (avoir l'occasion « d'aborder collectivement des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail »), mais le fait de pouvoir le faire « dans le cadre de réunions organisées » : le caractère formalisé de la discussion est important.

Ces résultats suggèrent que deux versions du *spillover* coexistent à gauche : le manque d'autonomie peut favoriser le vote de gauche populiste alors que c'est davantage la capacité d'expression dans le travail qui incitera au vote socialiste ou écologiste. Par rapport aux socialistes ou aux Verts, le discours de LFI est sans doute plus centré sur les questions sociales et surtout sur les enjeux macroéconomiques d'emploi et de justice sociale (effectifs, services publics, salaires, durée du travail...), alors que le discours écologiste valorise davantage les initiatives, qualitatives et minoritaires, de transformation du travail (gouvernance partagée, coopératives, communs, circuits courts...). Au-delà des configurations particulières de ces deux scrutins, peut-être faut-il voir là deux ressorts différents de la mobilisation

politique à gauche : l'un fondé sur la protestation contre l'aliénation et l'exploitation, l'autre mobilisant davantage des ressources d'expression démocratique acquises dans le travail⁵⁹.

Cette étude présente des limites évidentes, liées au manque de recul historique de l'analyse proposée : à la différence de Cagé et Piketty (2023), il n'est pas possible d'étudier au fil du temps l'évolution des liens entre conditions de travail et comportements électoraux. On peut par exemple s'interroger sur la nature de ce lien dans les années 1960-1980, où le vote ouvrier penchait fortement à gauche (Cagé, Piketty, 2023, p. 399) alors que l'autonomie au travail n'était sans doute pas plus forte qu'aujourd'hui. Le fordisme-taylorisme des « trente glorieuses » n'était certes pas le royaume de l'autonomie ouvrière, mais il existait néanmoins des « régulations autonomes » portées par des collectifs de travail actifs. Il est possible que du point de vue du pouvoir d'agir ressenti par les salarié·es, ces régulations autonomes contrebalançaient en partie la « régulation de contrôle » (Reynaud, 1989), avant leur étiolement sous l'impact du néo-management dans les récentes décennies. Mais on ne dispose pas des données quantitatives qui permettraient de tester ce type d'hypothèses et leurs liens avec les comportements électoraux.

En termes politiques, ces résultats indiquent néanmoins des voies possibles d'action : si depuis quatre décennies, les politiques néolibérales, menées parfois même par des gouvernements de gauche, ont visé à déréguler les conditions de travail et à affaiblir l'influence des salarié·es et de leurs élu·es, des politiques publiques progressistes pourraient inverser la tendance. Concernant la pénibilité physique du travail et le recours aux horaires atypiques, il serait envisageable de les réduire, par exemple en instaurant un compte pénibilité qui les pénalise financièrement, en renforçant les capacités d'intervention de la médecine et de l'Inspection du travail, et en limitant de façon réglementaire les horaires décalés aux cas techniquement indispensables. Concernant l'organisation du travail et les marges d'autonomie, l'État et les employeurs publics pourraient les améliorer substantiellement de leur propre initiative, en revenant sur les dérives du New Public Management et en associant bien davantage les agent·es aux décisions dans leur travail. Au-delà, dans le public comme dans le privé, le Parlement, tirant le bilan et approfondissant les lois Auroux de 1982, pourrait introduire de nouveaux droits favorisant l'expression et l'intervention des salarié·es sur les conditions et l'organisation de leur travail, par exemple par le biais d'une réduction du temps de travail subordonné (Coutrot, Perez, 2022).

En plus de leurs effets sur la qualité des conditions de travail et la santé, l'impact de telles politiques sur les comportements électoraux pourrait ne pas être négligeable. Selon les modèles MCO pondérés, l'élasticité du vote RN relativement à la proportion communale de réunions d'expression sur le travail est comprise entre 1 et 3, ce qui signifie qu'une hausse de 10% de la proportion de salarié·es ayant accès à ces espaces d'expression sur le travail⁶⁰ pourrait réduire de 10 à 30% le vote pour l'extrême-droite. Cette expression, associée à de nouveaux droits d'intervention des salarié·es et de leurs élu·es sur l'organisation du travail, pourrait permettre d'améliorer l'autonomie au travail, ce qui aurait un impact important sur l'abstention, puisque l'élasticité entre ces deux grandeurs est elle aussi non négligeable (entre 0,5 et presque 3).

⁵⁹ Des pistes d'action syndicale renouvelée existent, qui tentent de mobiliser conjointement ces deux ressorts au lieu d'en privilégier un seul : Cf [Fabien Gâche](#), « La démarche travail, une pratique syndicale offensive pour développer la capacité d'action des travailleurs et construire un rapport de force à la hauteur des enjeux », Ateliers Travail et Démocratie, Déc. 2023.

⁶⁰ Rappelons que cette proportion est actuellement d'environ 45% seulement (tableau 5 et graphique 7).

Bien sûr, ces résultats sont de simples ordres de grandeur qui n'ont aucun caractère automatique : les comportements électoraux ont bien d'autres déterminants. Néanmoins il est permis de penser qu'une politique de démocratisation du travail, en rééquilibrant les rapports de forces sociaux dans les entreprises, contribuerait à tarir d'autres sources de la dégradation démocratique, comme l'insécurité de l'emploi ou les inégalités de revenu. Ces nouveaux droits à l'expression collective et au contrôle des travailleuses et des travailleurs sur l'organisation de leur travail semblent en tout cas aujourd'hui nécessaires pour réformer un management à la française particulièrement autoritaire et vertical (Collectif, 2023), dont les impacts sanitaires sont déjà très largement documentés, et dont les conséquences politiques ici mises en évidence sont inquiétantes pour la démocratie.

Bibliographie

- Bakker A. B., Schaufeli W. B. (2008), “Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 29.
- Barrault-Stella L., Pudal B. (2019), « Retour sur la politisation des classes populaires. Propositions pour une analyse des états de matière du politique et de leur convertibilité », in Barrault-Stella L., Gaïti B., Lehingue P., *La politique désenchantée ? Perspectives sociologiques autour des travaux de Daniel Gaxie*, Presses Universitaires de Rennes, pp.105-128.
- Beatriz M., Beque M., Erb L.A., Mauroux A. (2021), « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n°44, août
- Braconnier C., Dormagen J.Y. (2007), *La démocratie de l'abstention*, Folio Gallimard
- Bryson, A., Gomez, R., Kretschmer, T. & Willman, P. (2014), “What accounts for the union member advantage in voter turnout? Evidence from the European Union, 2002-2008”, *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(4), 732–765.
- Budd, J. W., Lamare, J. R., & Timming, A. R. (2018). “Learning about democracy at work: Cross-national evidence on individual employee voice influencing political participation in civil society”, *ILR Review*, 71(4), 956–985
- Budd, J. W., Lamare, J. R. (2020), “Worker Voice and Political Participation in Civil Society”, *GLO Discussion Paper*, No. 725,
- Cervera-Marzal M. (2021), *Le populisme de gauche. Sociologie de la France insoumise*, La Découverte
- Cole, G. (1918). *Labor in the commonwealth*. London: Headley Bros.
- Cole, G. (1919). *Self-government in industry*. London: G. Bell & Sons
- Collectif (2023), *Que sait-on du travail ?* Presses de Sciences Po
- Coutrot T. (2018a), « Travail et bien-être psychologique. L’apport de l’enquête CT-RPS 2016-17 », *Document d’études Dares*, n°217, mars
- Coutrot T. (2018b), *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s’en moque, et pourquoi ça doit changer*, Le Seuil
- Coutrot T. (2020), « Le conflit éthique environnemental au travail. Une première analyse empirique à partir de l’enquête Conditions de travail 2019 », *Travail et Emploi* n°166-167
- Coutrot T. (2021), « Double journée de travail et conditions du travail professionnel », *Cahiers du genre*, n°70
- Cukier A. (2017), « Deux modèles de la centralité politique du travail », *Travailler*, n° 36.
- Dejours C. (2017), « Théorie du travail, théorie des pulsions et théorie critique : quelle articulation ? », in A. Cukier (dir.), *Travail vivant et théorie critique*, Affects, pouvoir et critique du travail, PUF
- Dewey J. (1937), “Democracy and educational administration”, in D.J Simpson & S.F. Stack Jr (eds), *Teachers, leaders and schools, Essays by John Dewey*, Southern Illinois University Press, 2010

- Elden J.M. (1981), "Political efficacy at work: the connection between more autonomous forms of workplace organization and a more participatory politics", *The American Political Science Review*, 75(1)
- Friedmann G. (1949), « Travail d'usine et démocratie », *Annales Economies, Sociétés, Civilisations*, avril-juin, n°3
- Gaxie D. (1978), *Le cens caché, Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Le Seuil
- Gollac M., Bodier M. (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
- Greenberg, E. (1986). *Workplace democracy: The political effects of participation*. Ithaca, NY: Cornell University Press
- Edward Greenberg, Leon Grunberg, John P. McIver, "Workplace experiences and trust in government", 2003, <http://www.colorado.edu/ibs/pubs/pec/pec2003-0002.pdf> (pour le lien entre précarité et participation électorale)
- Greenberg, E. S., Grunberg, L., & Daniel, K. (1996), "Industrial work and political participation: beyond 'simple spillover'", *Political Research Quarterly*, 49, 305–330
- Guiso, L., Herrera, H., Morelli, M., & Sonno, T. (2020), "Economic insecurity and the demand of populism in Europe", *Einaudi Institute for Economics and Finance*, 3.
- Häusermann, S. (2020), "Dualization and electoral realignment", *Political Science Research and Methods*, 8(2), 380-385.
- Haute T. (2022), « Le travail et l'emploi, déterminants négligés de l'abstention », in Haute T., Tiberj V. (dir), *Extinction de vote ?*, Presses Universitaires de France
- IFOP (2022), « Analyse du vote selon la proximité syndicale », <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2022/04/119087-Rapport.pdf>
- Jian, Guwei, & Jeffres, Leo (2008), "Spanning the boundaries of work: Workplace participation, political efficacy, and political involvement", *Communication Studies*, 59(1), 35-50
- Karasek, R (1978). "Job Socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity", Revised Working Paper No. 59. Stockholm, Institute for Social Research
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). "The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics", *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.
- Kiess J., Schmidt A. (2020), "Beteiligung, solidarität und anerkennung in der arbeitswelt: industrial citizenship zur stärkung der demokratie"⁶¹, in Decker O., Brahler E., *Autoritäre Dynamiken, Alte ressentiment, neue radikalität*, Psychosozial-Verlag, Gießen
- Lopes H., Lagoa S., Calapez T. (2014), "Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behavior", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 35(2) 341–366
- Meissner M. (1971), "The long arm of the job: a study of work and leisure", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 10: 239-260

⁶¹ « Participation, solidarité et reconnaissance dans le monde du travail : la citoyenneté industrielle pour renforcer la démocratie »

- Mill J.S. (1994 [1848]), *Principles of Political Economy*, Oxford University Press
- Molinié A.F., Volkoff S. (1980), « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Économie et Statistique* n°118, Janvier
- Mouffe C. (2018), *Pour un populisme de gauche*, Albin Michel
- Muxel, A. (1988), « Les attitudes socio-politiques des jeunes issus de l'immigration maghrébine en région parisienne », *Revue française de science politique*, 925-940.
- Muxel, A. (2013). « La mobilisation électorale en 2012 », *Revue française de science politique*, 63, 207-224.
- Organ D.W., Podsakoff P.M., MacKenzie S.B. (2006), “Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents and consequences”, *Foundations for Organizational Science*.
- Pateman, Carol (1970), *Participation and democratic theory*, London: Cambridge University Press
- Peugny, C. (2017), « Loin des urnes. L'exclusion politique des classes populaires », *Métropolitiques.eu*.
- Peugny, C. (2015), « Pour une prise en compte des clivages au sein des classes populaires. La participation politique des ouvriers et des employés », *Revue française de science politique* 2015/5-6 (Vol. 65), pp. 735-759
- Portos M., Bosi L., Zamponi L. (2019), “Life beyond the ballot box: the political participation and non-participation of electoral abstainers”, *European Societies*, 22:2, 231-265
- Reynaud J.-D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Dunod
- Renault E. (2020), “Dewey et la démocratie industrielle”, *Pragmata*, 2020-3
- Reaveley C., Winnington J. (1947), *Industry and democracy*, London: Chatto & Windus
- Smith A. (1776), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Garnier-Flammarion, 1991 vol. 2
- Sobel, R. (1993). From occupational involvement to political participation: An exploratory analysis. *Political Behavior*, 15, 339–353.
- Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres, Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard
- Trentin B. (2012), *La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme*, Fayard
- Verba S., Scholzman K. L., Brady H. (1995), *Voice and equality*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- Wagner P. (, “The Making of populism at the workplace. Enterprise organizations as a site of political preference formation”, <https://osf.io/preprints/socarxiv/cb5pq/>
- Wilson J., Musick M.A. (1997), “Work and volunteering; the long arm of the job”, *Social Forces*, 76(1):251-272
- Weber W. G., Unterrainer C., Höge T. (2020), “Psychological research on organizational democracy: A meta-analysis of individual, organizational and societal outcomes”, *Applied Psychology* 69 (3), 1009–1071

Tableau 7: Déterminants de l'abstention (Logit, variables individuelles)

	Abstention 2017		Abstention 2019	
diplôme < bac	-	1,16***	-	1,09**
bac à bac + 2	-	ref	-	ref
bac + 3	-	ns	-	ns
ouvrier	-	0,91*	-	0,85***
ouvrier de l'industrie	-	0,79***	-	0,74***
ouvrier BTP	-	0,77***	-	0,82*
ouvrier des services	-	ns	-	0,89*
employé	-	1,09*	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref
cadre	-	0,90**	-	0,83**
revenu élevé (> 3000 €/ mois)	ns	ns	0,80**	0,89*
fonctionnaire	1,07*	1,10**		ns
CDD-intérim	ns	ns	ns	ns
CDI (ref)	ref	ref		ref
syndiqué	1,30***	1,29***	1,08**	1,08*
senior	ns	ns	ns	ns
âge intermédiaire	ref	ref	ref	ref
jeune	1,37***	1,39***	1,26***	1,29***
travail domestique > 10h par semaine	0,91**	0,90***	-	-
* homme	ns	ns	-	-
*femme	0,86***	0,85***	-	-
mère inactive dans l'enfance	1,38***	1,37***	1,18***	1,17***
* homme	1,47***	1,46***	1,19***	1,19***
*femme	1,31***	1,29***	1,17***	1,15***
immigré 1ère génération	1,81***	1,83***	2,48***	2,45***
immigré 2ème génération	1,56***	1,56***	1,69***	1,67***
ref. autres	ref	ref	ref	ref
insatisfait vie privée	1,21***	1,21***	1,07**	1,09**
PME < 250 sal	ns	ns	0,93*	ns
<i>conditions de travail</i>				
télétravail	-	-	ns	ns
travail de nuit ou tôt le matin	1,08*	ns	ns	ns
contraintes physiques	ns	ns	ns	ns
contraintes de rythme	0,93*	0,93*	ns	ns
<i>facteurs psychosociaux</i>				
travail intense	0,90**	0,92*	0,89**	0,90**
intensité émotionnelle	ns	ns	1,06*	ns
manque de soutien social au travail	ns	ns	ns	ns
manque de reconnaissance	ns	ns	0,94*	ns
insécurité de l'emploi	1,21***	1,19***	1,13***	1,13***
conflits éthiques	ns	ns	1,09*	1,09*
manque d'utilité sociale	ns	ns	ns	ns
souffrance écologique	-	-	ns	ns
manque d'autonomie opérationnelle	1,29***	1,26***	1,21***	1,20***
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	1,19***	1,20***	1,19***	1,21***
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	1,17***	1,12*	ns	ns
faible capacité de développement	ns	ns	1,08**	ns
<i>faible capacité de développement</i>	ns	ns	1,07*	1,09*
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	1,11*	ns		ns
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>				
discussions informelles	ns	ns	ns	ns
réunions formelles	ns	ns	0,90**	0,90**
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"				
"la direction consulte les salariés ou leurs représentants"	ns	ns	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-
"la direction décide seule"	0,85***	0,85***	-	-
"il n'y a jamais de tension"	ns	ns	-	-
	(N=19180 salariés)		(N=19881 salariés)	

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 8 : déterminants du vote RN (Logit, variables individuelles)

	Le Pen 2017		Bardella 2019	
diplôme < bac	-	ns	-	1,15***
bac à bac + 2	-	ref	-	ref
bac + 3	-	0,74***	-	0,74***
ouvrier	-	1,33***	-	1,33***
ouvrier de l'industrie	-	1,47***	-	1,33***
ouvrier BTP	-	1,29***	-	1,48***
ouvrier des services	-	1,33***	-	1,31***
employé	-	ns	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref
cadre	-	0,77***	-	0,59***
revenu élevé (> 3000 € / mois)	0,61***	0,77***	0,60***	0,89*
fonctionnaire	0,93**	ns		ns
CDD-intérim	0,79***	0,77***	ns	ns
CDI (ref)	ref	ref		ref
syndiqué	1,12***	1,10**	1,09**	1,11**
senior	0,88***	0,82***	0,88***	0,83***
âge intermédiaire	ref	ref	ns	ref
jeune	0,81***	0,85***	0,80***	0,82***
travail domestique > 10h par semaine	1,35***	1,37***		
* homme	ns	ns		
*femme	1,50***	1,50***		
mère inactive dans l'enfance	1,21***	1,14***	1,31***	1,25***
* homme	1,32***	1,28***	1,33***	1,29***
*femme	ns	ns	1,28***	1,23***
immigré 1ère génération	0,46***	0,47***	0,31***	0,33***
immigré 2ème génération	0,87***	0,87***	ns	ns
ref. autres	ref	ref	ref	ref
insatisfait vie privée	0,82***	0,80***	0,85***	0,86***
secteur privé non lucratif	-	-	0,74***	0,76***
PME < 250 sal	1,13***	ns	ns	ns
<i>conditions de travail</i>				
télétravail	ns	ns	0,69***	0,84***
travail de nuit ou tôt le matin	1,47***	1,38***	1,51***	1,37***
contraintes physiques	1,30***	1,11**	1,19***	ns
contraintes de rythme	0,92**	0,89***	ns	0,85**
<i>facteurs psychosociaux</i>				
travail intense	0,91**	ns	0,90**	ns
intensité émotionnelle	ns	1,08*	1,11***	1,14***
manque de soutien social au travail	ns	ns	ns	ns
manque de reconnaissance	ns	ns	ns	ns
insécurité de l'emploi	ns	ns	1,13***	1,11**
conflits éthiques	ns	ns	ns	ns
manque d'utilité sociale	ns	ns	ns	ns
souffrance écologique	-	-	0,93**	0,91**
manque d'autonomie opérationnelle	1,07*	ns	ns	ns
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	ns	ns	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	1,21***	ns	1,11**	ns
faible capacité de développement	ns	ns	ns	0,92*
<i>faible capacité de développement</i>	ns	ns	0,90**	0,93*
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	1,20***	ns	1,18***	ns
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>				
discussions informelles	ns	ns	0,90**	0,91**
réunions formelles	0,83***	0,88***	0,73***	0,80***
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"				
"la direction consulte les salariés ou leurs représen	1,09*	1,09*	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-
"la direction décide seule "	1,15***	1,14***	-	-
"il n'y a jamais de tension"	1,17**	1,12*	-	-

(N=19180 salariés)

(N=19881 salariés)

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 9: déterminants du vote LR (Logit, variables individuelles)

	Fillon 2017		Bellamy 2019	
diplôme < bac	-	ns	-	ns
bac à bac + 2	-	ref	-	ref
bac + 3	-	ns	-	ns
ouvrier	-	ns	-	1,11**
ouvrier de l'industrie	-	1,19***	-	1,35***
ouvrier BTP	-	ns	-	ns
ouvrier des services	-	0,83***	-	ns
employé	-	ns	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref
cadre	-	1,35***	-	1,12***
revenu élevé (> 3000 € / mois)	1,52***	1,33***	1,28***	1,31***
fonctionnaire	0,90***	0,86***		ns
CDD-intérim	ns	ns	0,95*	ns
CDI (ref)	ref	ref		ref
syndiqué	0,78***	0,77***	0,85***	0,85***
senior	1,11**	1,12***	ns	ns
âge intermédiaire	ref	ref	ref	re
jeune	ns	ns	0,89***	0,88**
travail domestique > 10h par semaine	0,94*	ns		
* homme	ns	ns		
*femme	ns	ns		
mère inactive dans l'enfance	0,74***	0,75***	0,77***	0,76***
* homme	0,69***	0,69***	0,76***	0,75***
*femme	0,78***	0,79***	0,78***	0,77***
immigré 1ère génération	ns	ns	0,86**	0,89*
immigré 2ème génération	0,87***	0,87***	0,90**	0,91**
ref. autres	ref	ref	ref	ref
insatisfait vie privée	ns	ns	ns	ns
PME < 250 sal	ns	ns	1,22***	1,20***
<i>conditions de travail</i>				
télétravail			ns	1,10*
travail de nuit ou tôt le matin	ns	ns	ns	ns
contraintes physiques	0,90**	0,92*	ns	ns
contraintes de rythme	ns	ns	ns	ns
<i>facteurs psychosociaux</i>				
travail intense	1,07*	ns	ns	ns
intensité émotionnelle	ns	ns	ns	ns
manque de soutien social au travail	0,92*	0,92**	ns	ns
manque de reconnaissance	ns	ns	ns	ns
insécurité de l'emploi	0,93*	ns	0,91*	0,92**
conflits éthiques	ns	ns	ns	ns
manque d'utilité sociale	ns	ns	ns	ns
souffrance écologique			ns	ns
manque d'autonomie opérationnelle	0,92**	0,93*	ns	0,92*
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	ns	ns	0,88**	0,89**
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	ns	ns	1,15**	ns
faible capacité de développement	ns	ns	ns	ns
<i>faible capacité de développement</i>	ns	ns	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	ns	ns	ns	0,89*
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>				
discussions informelles	ns	ns	ns	ns
réunions formelles	ns	ns	ns	ns
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"				
"la direction consulte les salariés ou leurs représentants"	ns	ns	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-
"la direction décide seule"	1,11**	1,11**	-	-
"il n'y a jamais de tension"	ns	ns	-	-
	(N=19180 salariés)		(N=19881 salariés)	

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 10 : déterminants du vote LREM (Logit, variables individuelles)

	Macron 2017		Loiseau 2019	
diplôme < bac	-	0,89**	-	ns
bac à bac + 2	-	ref	-	ref
bac + 3	-	1,34***	-	1,46***
ouvrier	-	0,70***	-	0,74***
ouvrier de l'industrie	-	0,59***	-	0,72***
ouvrier BTP	-	0,62***	-	0,69***
ouvrier des services	-	0,80***	-	0,81***
employé	-	ns	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref
cadre	-	1,32***	-	1,55***
revenu élevé (> 3000 € / mois)	1,76***	1,32***	2,02***	1,52***
fonctionnaire	ns	0,92**		0,87***
CDD-intérim	1,13*	1,16**	0,90**	ns
CDI (ref)	ref	ref		ref
syndiqué	ns	ns	0,92**	0,90**
senior	1,11**	1,20***	1,10**	1,19***
âge intermédiaire	ref	ref	ref	ref
jeune	1,17***	1,13**	1,14***	ns
travail domestique > 10h par semaine	0,80***	0,78***	-	-
* homme	ns	ns	-	-
*femme	0,72***	0,72***	-	-
mère inactive dans l'enfance	0,84***	0,88**	0,83***	0,85***
* homme	0,74***	0,86***	0,81***	0,82***
*femme	ns	ns	0,85***	0,88**
immigré 1ère génération	1,44***	1,42***	1,54***	1,49***
immigré 2ème génération	ns	ns	ns	ns
ref. autres	ref	ref	ref	ns
insatisfait vie privée	1,09**	1,07**	ns	ns
PME < 250 sal	ns	ns	0,83**	ns
<i>conditions de travail</i>				
télétravail	-	-	1,43***	1,25***
travail de nuit ou tôt le matin	0,65***	0,74***	0,75***	0,83***
contraintes physiques	0,74***	0,91**	0,80***	0,90**
contraintes de rythme	1,16***	1,18***	ns	ns
<i>facteurs psychosociaux</i>				
travail intense	ns	ns	1,18***	1,13**
intensité émotionnelle	ns	ns	0,93**	0,91**
manque de soutien social au travail	ns	ns	ns	ns
manque de reconnaissance	ns	ns	ns	ns
insécurité de l'emploi	ns	ns	0,90**	0,91**
conflits éthiques	ns	ns	ns	ns
manque d'utilité sociale	1,08*	ns	ns	ns
souffrance écologique	-	-	ns	ns
manque d'autonomie opérationnelle	0,92**	ns	ns	ns
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	ns	ns	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	0,84**	ns	ns	1,18*
faible capacité de développement	ns	1,10*	ns	ns
<i>faible capacité de développement</i>	ns	1,10*	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	0,82***	ns	0,84***	ns
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>				
discussions informelles	ns	ns	ns	ns
réunions formelles	1,23***	1,15***	1,19***	1,12***
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"				
"la direction consulte les salariés ou leurs représentants"	ns	ns	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-
"la direction décide seule"	ns	ns	-	-
"il n'y a jamais de tension"	ns	ns	-	-
	(N=19180 salariés)		(N=19881 salariés)	

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 11 : déterminants du vote PS ou Verts (Logit, variables individuelles)

	Hamon 2017		Glucksmann 2019		Jadot 2019	
diplôme < bac	-	ns	-	0,87**	-	0,88**
bac à bac + 2	-	ref	-	ref	-	ref
bac + 3	-	1,44***	-	1,23***	-	1,32***
ouvrier	-	0,74***	-	0,74***	-	0,58***
ouvrier de l'industrie	-	0,54***	-	0,61***	-	0,53***
ouvrier BTP	-	0,65***	-	0,59***	-	0,54***
ouvrier des services	-	ns	-	0,87*	-	0,66***
employé	-	1,14***	-	ns	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref	-	ref
cadre	-	ns	-	1,42***	-	1,60***
revenu élevé (> 3000 €/ mois)	1,32***	1,13***	1,13***	0,83***	1,51***	1,10*
fonctionnaire	1,19**	1,11**		1,07*	1,12***	ns
CDD-intérim	1,40***	1,43***	1,13***	1,18***	1,33***	1,34***
CDI (ref)	ref	ref		ref		ref
syndiqué	1,18***	1,18***	ns	ns	ns	ns
senior	1,15***	1,24***	1,18***	1,24***	1,13**	1,19***
âge intermédiaire	ref	ref	ns	ref	ref	ref
jeune	1,41***	1,33***	1,33***	1,26***	1,42***	1,35***
travail domestique > 10h par semaine	0,80***	0,79***	-	-	-	-
* homme	ns	ns	-	-	-	-
*femme	0,72***	0,72***	-	-	-	-
mère inactive dans l'enfance	0,90***	0,92*	0,92**	ns	ns	ns
* homme	0,84***	0,86**	0,89**	ns	ns	ns
*femme	ns	ns	ns	ns	ns	ns
immigré 1ère génération	1,81***	1,80***	ns	1,17***	1,63***	1,59***
immigré 2ème génération	ns	ns	ns	ns	1,10**	1,09*
ref. autres	ref	ref	ref	ref	ref	ref
insatisfait vie privée	1,23***	1,21***	1,18***	1,17***	1,15***	1,11***
secteur privé non lucratif	-	-	1,44***	1,37***	1,30***	1,26***
PME < 250 sal	0,92*	ns	0,74***	0,79***	0,86***	ns
<i>conditions de travail</i>						
télétravail	-	-	ns	ns	1,30***	ns
travail de nuit ou tôt le matin	0,73***	0,79**	0,74***	0,84***	0,66***	0,75***
contraintes physiques	0,84***	ns	0,88**	ns	0,78***	ns
contraintes de rythme	1,14**	1,17***	ns	ns	ns	ns
<i>facteurs psychosociaux</i>						
travail intense	ns	ns	1,11***	ns	1,13***	ns
intensité émotionnelle	ns	ns	ns	ns	ns	ns
manque de soutien social au travail	ns	1,08**	ns	ns	ns	ns
manque de reconnaissance	0,92*	0,91*	ns	ns	ns	ns
insécurité de l'emploi	ns	ns	ns	ns	0,89**	0,90***
conflits éthiques	ns	ns	0,92*	0,91*	ns	ns
manque d'utilité sociale	1,13***	1,14***	ns	ns	ns	ns
souffrance écologique	-	-	1,07**	1,10***	1,16***	1,17***
manque d'autonomie opérationnelle	ns	ns	ns	ns	ns	ns
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	1,08*	ns	1,08*	ns	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	0,84**	ns	0,84***	ns	0,80***	ns
faible capacité de développement	0,91**	ns	ns	1,07*	1,13***	1,12**
<i>faible capacité de développement</i>	ns	ns	1,08*	ns	1,14***	1,11**
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	0,88*	ns	0,80***	ns	0,81***	ns
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>						
discussions informelles	ns	ns	1,12**	1,10**	ns	ns
réunions formelles	1,16***	1,11**	1,26***	1,17***	1,15***	1,08*
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"						
"la direction consulte les salariés ou leurs repré	ns	ns	-	-	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-	-	-
"la direction décide seule"	ns	ns	-	-	-	-
"il n'y a jamais de tension"	ns	ns	-	-	-	-
	(N=19180 salariés)		(N=19881 salariés)		(N=19881 salariés)	

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 12 : déterminants du vote LFI (Logit, variables individuelles)

	Mélenchon 2017		Aubry 2019	
diplôme < bac	-	ns	-	ns
bac à bac + 2	-	ref	-	ref
bac + 3	-	1,19***	-	ns
ouvrier	-	0,83***	-	0,90*
ouvrier de l'industrie	-	0,51***	-	0,75***
ouvrier BTP	-	0,79*	-	ns
ouvrier des services	-	ns	-	ns
employé	-	1,20***	-	ns
prof. intermédiaire	-	ref	-	ref
cadre	-	ns	-	0,87***
revenu élevé (> 3000 € / mois)	1,10*	ns	0,68***	0,68***
fonctionnaire	1,09**	ns		1,10***
CDD-intérim	1,24***	1,25***	1,13***	1,27***
CDI (ref)	ref	ref		ref
syndiqué	1,16***	1,17***	1,15***	1,10**
senior	1,08**	1,13***	ns	ns
âge intermédiaire	ref	ref	ref	ref
jeune	1,33***	1,28***	1,21***	1,23***
travail domestique > 10h par semaine	0,83***	0,82***	-	-
* homme	ns	ns	-	-
*femme	0,77***	0,76***	-	-
mère inactive dans l'enfance	1,18***	1,20***	1,22***	1,22***
* homme	1,20***	1,21***	1,17***	1,19***
*femme	1,18***	1,19***	1,26***	1,26***
immigré 1ère génération	2,21***	2,21***	1,92***	1,89***
immigré 2ème génération	1,64***	1,62***	1,39***	1,36***
ref. autres	ref	ref	ref	ref
insatisfait vie privée	1,23***	1,24***	ns	ns
secteur privé non lucratif	-	-	ns	ns
PME < 250 sal	ns	0,91*	ns	ns
<i>conditions de travail</i>				
télétravail	-	-	0,85***	0,85***
travail de nuit ou tôt le matin	0,86***	0,90**	ns	ns
contraintes physiques	0,89**	ns	ns	ns
contraintes de rythme	ns	ns	ns	ns
<i>facteurs psychosociaux</i>				
travail intense	ns	ns	0,91*	0,90**
intensité émotionnelle	ns	ns	1,06*	ns
manque de soutien social au travail	ns	ns	1,07*	1,07*
manque de reconnaissance	0,90*	0,91*	0,94*	ns
insécurité de l'emploi	1,07*	ns	1,08**	1,09**
conflits éthiques	ns	ns		ns
manque d'utilité sociale	ns	ns		ns
souffrance écologique	-	-	ns	ns
manque d'autonomie opérationnelle	1,13***	1,15***	1,08*	1,10**
<i>manque d'autonomie opérationnelle</i>	1,16***	1,16**	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	ns	ns	ns	ns
faible capacité de développement	ns	ns		ns
<i>faible capacité de développement</i>	ns	ns	ns	ns
<i>interaction avec diplôme<bac</i>	ns	ns	ns	ns
<i>possibilité d'expression sur le travail</i>				
discussions informelles	ns	ns	ns	ns
réunions formelles	1,12**	1,09*	ns	ns
"En cas de tension dans l'entreprise, que se passe-t-il le plus souvent ?"				
"la direction consulte les salariés ou leurs représentants"	ns	ns	-	-
"la direction ne fait rien de particulier" (ref)	ref	ref	-	-
"la direction décide seule"	0,87***	0,87***	-	-
"il n'y a jamais de tension"	0,86*	0,87*	-	-
	(N=19180 salariés)		(N=19881 salariés)	

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019

Tableau 13 : Déterminants de l'abstention (MCO, variables communales)

	Abstention 2017 (N=2150)						Abstention 2019 (N=3670)					
	pondéré			non pondéré			pondéré			non pondéré		
	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t
Constante	14,95	6,09	<,01	16,04	9,64	<,01	54,53	26,28	<,01	48,38	31,87	<,01
mère au foyer	1,77	3,56	<,01	0,81	2,46	0,01	1,00	2,35	0,02	ns		
satisfaction vie privée	-2,39	-2,13	0,03	ns			ns			ns		
travail domestique > 10h par semaine	ns			ns			-	-	-	-	-	-
inégalité h/f du travail domestique	-0,90	-1,79	0,07	-0,58	-2,03	0,04	-	-	-	-	-	-
secteur non lucratif	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
secteur public	ns			ns			ns			ns		
syndiqué	ns			ns			ns			ns		
CDD-intérim	ns			ns			ns			0,92	1,95	0,05
PME < 250 sal	ns			ns			ns			ns		
télétravail	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
travail de nuit ou tôt le matin	ns			ns			0,79	2,24	0,03	0,38	1,6	0,11
contraintes physiques	ns			ns			ns			ns		
contraintes de rythme	ns			ns			ns			-0,38	-1,52	0,13
travail intense	ns			ns			-0,22	-2,15	0,03	-0,13	-1,86	0,06
intensité émotionnelle	ns			1,01	1,45	0,15	0,19	1,54	0,12	ns		
manque de soutien social au travail	ns			ns			ns			ns		
manque de reconnaissance	-3,02	-2,07	0,04	ns			ns			-0,14	-1,55	0,12
insécurité de l'emploi	1,16	2,12	0,03	0,44	1,37	0,17	ns			ns		
conflits éthiques	ns			ns			ns			ns		
manque d'utilité sociale	-1,98	-1,7	0,09	ns			ns			ns		
souffrance écologique	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
manque d'autonomie opérationnelle	2,75	3,07	<,01	1,40	2,5	0,01	0,47	4,43	<,01	0,26	3,44	<,01
faible capacité de développement	-3,10	2,06	0,04	ns			ns			ns		
discussions informelles	ns			ns			ns			ns		
réunions formelles	ns			ns			-0,66	-1,38	0,17	-0,56	-1,64	0,10
"la direction décide seule "	-1,41	-3,11	<,01	-0,38	-1,4	0,16	-	-	-	-	-	-
village	-2,44	-10,83	<,01	-2,55	-11,2	<,01	-3,04	-13,89	<,01	-3,85	-17,17	<,01
banlieue	ns			ns			0,20	1,04	0,30	-0,73	-3,1	0,00
centre ville (ref)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
métropole	-0,56	-1,76	0,08	ns			-2,03	-6,51	<,01	-2,74	-4,05	<,01
revenu moyen (centiles)	-3,83	-9,35	<,01	-3,30	-8,32	<,01	-4,37	-11,22	<,01	-2,28	-5,66	<,01
% d'étrangers	7,25	20,6	<,01	6,03	15,87	<,01	9,58	27,67	<,01	8,19	20,91	<,01
% de diplômés du supérieur	-2,46	-4,23	<,01	-2,50	-5,03	<,01	-4,79	-9,11	<,01	-4,51	-9,31	<,01
% de cadres et PI	ns			0,74	1,5	0,13	ns			1,27	2,65	0,01
% ouvriers	2,30	4,79	<,01	1,55	3,73	<,01	2,46	5,61	<,01	2,32	5,91	<,01
% 15-39 ans	12,13	6,42	<,01	7,00	4,16	<,01	4,25	2,55	0,01	7,02	4,47	<,01
% 60 ans et +	4,93	3,39	<,01	2,99	2,4	0,02	-17,03	-13,27	<,01	-12,44	-10,74	<,01
% chômeurs	2,82	8,73	<,01	1,83	6,29	<,01	1,46	4,74	<,01	1,02	3,44	<,01
	R ² =0,59			R ² =0,38			R ² =0,54			R ² =0,35		

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 ; Piketty-Cagé, 2023.

Tableau 14 : Déterminants du vote RN (MCO, variables communales)

	Le Pen 2017 (N=2150)						Bardella 2019 (N=3670)					
	pondéré			non pondéré			pondéré			non pondéré		
	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t
Constante	36,36	7,54	<,01	35,52	11,1	<,01	29,40	9,33	<,01	32,14	14,77	<,01
mère au foyer	2,54	2,59	0,01	ns			3,09	4,77	<,01	0,96	2,18	0,03
satisfaction vie privée	5,53	2,51	0,01	ns			0,43	3,25	<,01	0,16	1,97	0,05
travail domestique > 10h par semaine	2,93	2,46	0,01	1,33	1,76	0,08	-	-	-	-	-	-
inégalité h/f du travail domestique	ns			ns			-	-	-	-	-	-
secteur non lucratif	-	-	-	-	-	-	-6,05	-4,74	<,01	-2,72	-3,4	<,01
secteur public	2,42	2,75	0,01	0,91	1,78	0,08	-0,86	-1,68	0,09	ns		
syndiqué	4,94	4,26	<,01	ns			1,52	2,41	0,02	ns		
CDD-intérim	ns			-1,41	-1,75	0,08	2,66	2,44	0,01	ns		
PME < 250 sal	3,76	3,05	0,00	1,13	1,47	0,14	-1,15	-1,34	0,18	-0,85	-1,48	0,14
télétravail	-	-	-	-	-	-	-1,89	-1,89	0,06	-0,91	-1,37	0,17
travail de nuit ou tôt le matin	3,86	3,72	0,00	ns			2,46	4,59	<,01	0,58	1,69	0,09
contraintes physiques	4,25	2,57	0,01	ns			0,23	2,08	0,04	0,13	1,82	0,07
contraintes de rythme	ns			ns			ns			ns		
travail intense	ns			ns			ns			ns		
intensité émotionnelle	ns			ns			0,33	1,75	0,08	ns		
manque de soutien social au travail	ns			ns			0,33	1,72	0,09	ns		
manque de reconnaissance	ns			ns			ns			ns		
insécurité de l'emploi	ns			ns			1,35	1,92	0,05	0,61	1,37	0,17
conflits éthiques	-5,95	-1,64	0,10	ns			ns			ns		
manque d'utilité sociale	-6,28	-2,74	0,01	-3,15	-2,35	0,02	ns			ns		
souffrance écologique	-	-	-	-	-	-	-1,21	-2,16	0,03	-0,56	-1,6	0,11
manque d'autonomie opérationnelle	ns			ns			ns			ns		
faible capacité de développement	ns			ns			ns			ns		
discussions informelles	ns			ns			-1,34	-1,84	0,07	ns		
réunions formelles	-2,79	-2,36	0,02	-1,19	-1,68	0,09	-3,37	-4,71	<,01	-0,60	-1,24	0,21
"la direction décide seule "	2,03	2,27	0,02	1,16	2,22	0,03	-	-	-	-	-	-
village	1,33	3	<,01	2,25	5,14	<,01	0,65	1,97	0,05	1,64	5,11	<,01
banlieue	0,88	2,2	0,03	1,00	2,09	0,04	1,10	3,73	<,01	1,23	3,62	<,01
centre ville (ref)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
métropole	-2,12	-3,37	<,01	-5,16	-4,8	<,01	-2,13	-4,49	<,01	-4,61	-4,76	<,01
revenu moyen (centiles)	2,04	2,53	0,01	ns			-3,43	-5,8	<,01	-5,53	-9,59	<,01
% d'étrangers	-7,14	-10,32	<,01	-7,43	-10,15	<,01	-7,93	-15,09	<,01	-6,83	-12,18	<,01
% de diplômés du supérieur	-14,48	-12,69	<,01	-10,09	-10,53	<,01	-13,08	-16,36	<,01	-10,82	-15,58	<,01
% de cadres et PI	ns			ns			-2,81	-3,5	<,01	ns		
% ouvriers	1,98	2,09	0,04	2,77	3,47	<,01	ns			1,18	2,09	0,04
% 15-39 ans	-6,75	-1,82	0,07	ns			ns			4,83	2,15	0,03
% 60 ans et +	-28,85	-10,11	<,01	-20,94	-8,73	<,01	-7,53	-3,86	<,01	-6,64	-4	<,01
% chômeurs	2,59	4,08	<,01	2,49	4,45	<,01	2,31	4,95	<,01	1,83	4,29	<,01
	R ² =0,52			R ² =0,35			R ² =0,54			R ² =0,35		

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 ; Piketty-Cagé, 2023.

Tableau 15 : Déterminants du vote LR (MCO, variables communales)

	Fillon 2017 (N=2150)						Bellamy 2019 (N=3670)					
	pondéré			non pondéré			pondéré			non pondéré		
	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t
Constante	ns			6,32	2,30	0,02	5,10	3,24	<,01	7,26	6,40	0,01
mère au foyer	-2,0	-2,44	0,01	-0,91	-1,68	0,09	-1,34	-4,14	<,01	-0,48	-2,07	0,04
satisfaction vie privée	ns			ns			-0,08	-1,2	0,23	-0,10	-2,31	0,02
travail domestique > 10h par semaine	-1,8	-1,77	0,08	ns			-	-	-	-	-	-
inégalité h/F du travail domestique	ns			ns			-	-	-	-	-	-
secteur non lucratif	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
secteur public	-2,4	-3,22	<,01	ns			-0,78	-3,01	<,01	-0,34	-1,91	0,06
syndiqué	-4,7	-4,76	<,01	-1,66	-2,88	<,01	-0,80	-2,55	0,01	-0,53	-2,52	0,01
CDD-intérim	ns			ns			ns			ns		
PME < 250 sal	ns			ns			1,26	2,94	<,01	0,87	2,91	0,01
télétravail	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
travail de nuit ou tôt le matin	1,4	1,52	0,13	ns			0,43	1,59	0,11	ns		
contraintes physiques	ns			ns			ns			ns		
contraintes de rythme	-1,2	-1,58	0,11	ns			-0,44	-1,67	0,09	-0,39	-2,12	0,03
travail intense	ns			ns			ns			ns		
intensité émotionnelle	ns			ns			ns			ns		
manque de soutien social au travail	8,1	2,93	<,01	ns			ns			ns		
manque de reconnaissance	4,7	1,92	0,05	5,92	4,10	<,01	ns			ns		
insécurité de l'emploi	ns			1,56	2,96	<,01	ns			ns		
conflits éthiques	ns			ns			ns			ns		
manque d'utilité sociale	3,6	1,85	0,06	ns			ns			ns		
souffrance écologique	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
manque d'autonomie opérationnelle	ns			-1,65	-1,78	0,07	-0,14	-1,74	0,08	ns		
faible capacité de développement	ns			ns			ns			ns		
discussions informelles	ns			ns			ns			ns		
réunions formelles	-3,3	-3,26	<,01	-1,67	-2,75	0,01	ns			ns		
"la direction décide seule "	ns			ns			-	-	-	-	-	-
village	ns			ns			0,77	4,64	<,01	0,95	5,67	<,01
banlieue	-1,4	-4,01	<,01	-1,36	-3,32	<,01	-0,81	-5,51	<,01	-0,57	-3,20	0,00
centre ville (ref)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ns			ns		
métropole	ns			1,43	1,55	0,12	ns			ns		
revenu moyen (centiles)	9,6	13,9	<,01	9,10	13,91	<,01	3,33	11,23	<,01	3,64	12,11	<,01
% d'étrangers	1,3	2,18	0,03	ns			1,20	4,55	<,01	0,22	0,73	0,46
% de diplômés du supérieur	4,9	4,98	<,01	2,60	3,15	<,01	1,80	4,49	<,01	0,41	1,14	0,26
% de cadres et PI	-3,6	-3,59	0,000	-3,52	-4,33	<,01	-1,35	-3,36	<,01	-1,51	-4,22	<,01
% ouvriers	-1,3	-1,56	0,12	-2,24	-3,27	<,01	ns			-0,72	-2,46	0,01
% 15-39 ans	ns			7,00	2,52	0,01	1,25	0,99	0,32	3,35	2,86	<,01
% 60 ans et +	24,3	9,95	<,01	15,39	7,48	<,01	9,21	9,44	<,01	6,08	7,03	<,01
% chômeurs	-1,7	-3,05	<,01	-1,44	-2,99	<,01	-1,32	-5,63	<,01	-0,83	-3,74	<,01
	R ² =0,32			R ² =0,21			R ² =0,18			R ² =0,11		

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 ; Piketty-Cagé, 2023.

Tableau 16 : Déterminants du vote LREM (MCO, variables communales)

	Macron 2017 (N=2150)						Loiseau 2019 (N=3670)					
	pondéré			non pondéré			pondéré			non pondéré		
	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t
Constante	17,27	5,56	<,01	16,96	7,95	<,01	14,10	6,59	<,01	15,04	10,28	<,01
mère au foyer	-1,84	-2,92	<,01	ns			-1,66	-3,77	<,01	-0,77	-2,6	0,01
satisfaction vie privée	ns			ns			ns			ns		
travail domestique > 10h par semaine	-1,20	-1,57	0,12	-0,97	-1,92	0,06	-	-	-	-	-	-
inégalité genrée du travail domestique	ns			ns			-	-	-	-	-	-
secteur non lucratif	-	-	-	-	-	-				0,82	1,53	0,13
secteur public	-1,65	-2,92	<,01	-0,85	-2,49	0,01	-0,60	-1,71	0,09	-0,36	-1,56	0,12
syndiqué	-2,88	-3,85	<,01	-0,58	-1,31	0,19	-1,26	-2,94	<,01	-0,52	-1,94	0,05
CDD-intérim	ns			ns								
PME < 250 sal	-2,97	-3,75	<,01	-1,09	-2,12	0,03	0,73	1,25	0,21	0,80	2,08	0,04
télétravail	-	-	-	-	-	-	2,06	3,04	<,01	0,92	2,07	0,04
travail de nuit ou tôt le matin	-2,15	-3,21	<,01	-0,55	-1,35	0,18	-1,05	-2,89	<,01	-0,37	-1,63	0,10
contraintes physiques	-3,20	-3	<,01	-1,08	-1,66	0,10	-0,13	-1,67	0,10	-0,07	-1,37	0,17
contraintes de rythme	ns			ns			ns			ns		
travail intense	ns			ns			ns			ns		
intensité émotionnelle	ns			ns			-0,30	-2,33	0,02	ns		
manque de soutien social au travail	ns			ns			ns			ns		
manque de reconnaissance	ns			ns			ns			ns		
insécurité de l'emploi	ns			ns			ns			ns		
conflits éthiques	ns			ns			ns			ns		
manque d'utilité sociale	3,22	2,18	0,0	1,65	1,84	0,07	ns			ns		
souffrance écologique	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
manque d'autonomie opérationnelle	ns			ns			ns			ns		
faible capacité de développement	ns			ns			ns			ns		
discussions informelles	ns			ns			ns			ns		
réunions formelles	1,95	2,56	0,01	1,27	2,69	<,01	ns			ns		
"la direction décide seule "				ns			-	-	-	-	-	-
village	-2,12	-7,42	<,01	-2,47	-8,45	<,01	-1,79	-7,92	<,01	-1,86	-8,59	<,01
banlieue	-1,20	-4,65	<,01	-0,86	-2,71	<,01	-1,51	-7,55	<,01	-1,00	-4,39	<,01
centre ville (ref)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
métropole	ns			3,39	4,73	<,01	0,73	2,27	0,02	3,22	4,94	<,01
revenu moyen (centiles)	ns			1,90	3,75	<,01	6,43	15,97	<,01	6,66	17,18	<,01
% d'étrangers	0,73	1,65	0,10	1,36	2,79	<,01	1,86	5,2	<,01	1,46	3,86	<,01
% de diplômés du supérieur	6,95	9,46	<,01	4,77	7,46	<,01	7,07	13,02	<,01	5,32	11,39	<,01
% de cadres et PI	2,46	3,26	<,01	1,13	1,8	0,07	1,38	2,53	0,01	ns		
% ouvriers	ns			-1,30	-2,45	0,01	ns			-0,71	-1,88	0,06
% 15-39 ans	5,09	2,13	0,03	2,86	1,32	0,19	ns					
% 60 ans et +	12,31	6,7	<,01	8,08	5,05	<,01	11,14	8,41	<,01	7,82	7,01	<,01
% chômeurs	-1,87	-4,57	<,01	-1,94	-5,19	<,01	-1,26	-3,96	<,01	-1,24	-4,33	<,01
	R ² =0,45			R ² =0,30			R ² =0,49			R ² =0,35		

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 ; Piketty-Cagé, 2023.

Tableau 18 : Déterminants du vote LFI (MCO, variables communales)

	Mélenchon 2017 (N=2150)						Aubry 2019 (N=3670)					
	pondéré			non pondéré			pondéré			non pondéré		
	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t	coefficient	t Student	P>t
Constante	29,83	8,95	<,01	25,04	11,15	<,01	9,00	9,13	<,01	7,55	10,52	<,01
mère au foyer	1,78	2,63	<,01	0,66	1,5	0,13	0,75	3,69	0,00	0,18	1,27	0,20
satisfaction vie privée	-2,67	-1,75	0,08	ns								
travail domestique > 10h par semaine	ns			ns			-	-	-	-	-	-
inégalité genrée du travail domestique	ns			-0,55	-1,43	0,15	-	-	-	-	-	-
secteur non lucratif	-	-	-	-	-	-	0,47	1,17	0,24	0,43	1,62	0,11
secteur public	1,41	2,31	0,02	0,67	1,85	0,06	0,49	3,02	0,00	0,21	1,84	0,07
syndiqué	1,31	1,64	0,10	0,82	1,75	0,08	0,46	2,32	0,02	0,47	3,56	0,00
CDD-intérim	ns			1,05	1,86	0,06	-0,50	-1,47	0,14	ns		
PME < 250 sal	-1,68	-1,97	0,05	ns			ns			-0,31	-1,65	0,10
télétravail	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
travail de nuit ou tôt le matin	-2,46	-3,43	<,01	ns			ns			ns		
contraintes physiques	ns			ns			ns			ns		
contraintes de rythme	0,84	1,43	0,15	ns			0,37	2,25	0,02	0,22	1,87	0,06
travail intense	-5,33	-2,05	0,04	-2,15	-1,42	0,15	-0,07	-1,47	0,14	-0,09	-2,63	0,01
intensité émotionnelle	ns			ns			ns			ns		
manque de soutien social au travail	-4,03	-1,8	0,07	-2,82	-2,16	0,03	ns			ns		
manque de reconnaissance	ns			ns			ns			ns		
insécurité de l'emploi	ns			ns			ns			ns		
conflits éthiques	ns			ns			ns			ns		
manque d'utilité sociale	ns			ns			ns			ns		
souffrance écologique	-	-	-	-	-	-	ns			ns		
manque d'autonomie opérationnelle	ns			ns			0,10	-2,05	0,04	ns		
faible capacité de développement	ns			ns			ns			ns		
discussions informelles	ns			ns			0,35	1,55	0,12	ns		
réunions formelles	2,79	3,41	<,01	0,93	1,88	0,06	0,39	1,72	0,08	ns		
"la direction décide seule "	ns			-0,58	-1,58	0,11	-	-	-	-	-	-
village	ns			-0,62	-2,02	0,04	0,56	5,43	<,01	ns		
banlieue	1,88	6,8	<,01	1,35	4,05	<,01	0,72	7,8	<,01	0,44	3,94	<,01
centre ville (ref)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
métropole	1,52	3,5	<,01	ns						ns		
revenu moyen (centiles)	-9,99	-17,97	<,01	-8,11	-15,17	<,01	-3,79	-20,47	<,01	-3,52	-18,5	<,01
% d'étrangers	4,76	9,95	<,01	5,01	9,76	<,01	1,71	10,42	<,01	1,41	7,6	<,01
% de diplômés du supérieur	1,22	1,54	0,12	1,16	1,72	0,09	-0,38	-1,53	0,13	ns		
% de cadres et PI	2,17	2,67	<,01	2,18	3,28	<,01	ns			ns		
% ouvriers	-1,02	-1,56	0,12	ns			ns			ns		
% 15-39 ans	ns			-7,27	-3,2	<,01	ns			-1,06	-1,43	0,15
% 60 ans et +	-8,32	-4,21	<,01	-3,72	-2,21	0,03	-2,18	-3,59	0,00	ns		
% chômeurs	2,42	5,52	<,01	2,01	5,1	<,01	0,97	6,6	<,01	0,64	4,58	<,01
	R ² =0,42			R ² =0,24			R ² =0,33			R ² =0,18		

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 ; Piketty-Cagé, 2023.

