



HAL
open science

Organisations syndicales (Chapitre 12)

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Organisations syndicales (Chapitre 12). Yves Déloye, Jean-Michel de Waele (dir.). Politique comparée, Bruylant, pp.527-573, 2018, Traités de science politique, 978-2-8027-6077-1. halshs-02410592

HAL Id: halshs-02410592

<https://shs.hal.science/halshs-02410592>

Submitted on 13 Dec 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dominique Andolfatto, professeur de science politique, Laboratoire Credespo (Université de Bourgogne-Franche-Comté) / dominique.andolfatto@u-bourgogne.fr

Dominique Labbé, Laboratoire PACTE (CNRS et Université de Grenoble-Alpes) / dominique.labbe@umrpacte.fr

LES ORGANISATION SYNDICALES

Andolfatto Dominique et Labbé Dominique. Les organisations syndicales. In Deloye Yves et De Waele Jean-Michel (Eds). *Politique comparée*. Bruxelles : Bruylant, 2018, p.527-573.

Résumé :

Les syndicats sont peu étudiés en science politique en dehors de quelques travaux pionniers. Pourtant, dans une économie libérale développée, les syndicats ne sont pas de simples groupes de pression recherchant de meilleurs salaires, ils remplissent un nombre important de fonctions économiques et sociales. L'article donne ensuite un tableau de la syndicalisation dans le monde et de la situation dans les principaux pays. Deux modèles principaux émergent selon que le syndicat est organisé autour du métier (pays anglo-saxons) ou de l'industrie (Allemagne et pays scandinaves). Les différences portent sur les catégories de salariés concernées par l'action syndicale, son organisation, ses objectifs, ses répertoires d'action et son rapport au politique. Plusieurs facteurs expliquent le niveau de la syndicalisation et les difficultés que rencontrent la plupart des syndicats. La présence sur le lieu du travail est partout la dimension essentielle.

Abstract

Trade unions are little studied in political science apart from some pioneering works. Yet, in a developed liberal economy, unions are not just lobbies seeking for better wages, they fill a significant number of economic and social functions. The article gives a picture of unionization around the world and their situations in the major countries. Two main models emerge depending on whether the union is organized around the professions (Anglo-Saxon countries) or industries (Germany and Scandinavian countries). The differences relate to the workers concerned by the trade union action, its organization, its objectives, its repertoires of action and its relation to politics. Several factors explain the level of unionization and the difficulties that most unions face nowadays. Presence in the workplace appears to be everywhere the essential dimension.

Manuscrit des auteurs.

Toute citation doit se faire à partir de la version définitive parue dans l'ouvrage collectif dirigé par Yves Deloye et Jean-Michel De Waele.

A travers le monde, le syndicalisme se présente sous des formes extraordinairement diverses. Cependant, les organisations syndicales ont en commun de constituer des associations qui mettent au premier plan la défense des intérêts de leurs membres. Depuis le milieu du XIX^{ème} siècle, le terme syndicat s'applique à la défense des intérêts professionnels et, plus étroitement, aux organisations de salariés (Reynaud, 1975 ; Rosanvallon, 1988). La fin du XIX^{ème} et le début du XX^{ème} siècles ont vu l'avènement du syndicalisme moderne dans tous les pays industriels (Sagnes, 1995 ; Andolfatto et Labbé, 2011). Celui-ci a également essaimé dans les pays du sud (Meynaud, 1963) où il a constitué, comme au nord, un vecteur pour la reconnaissance de droits individuels et collectifs des travailleurs mais aussi, bien souvent, un vecteur de la démocratisation – loin d'être achevée – de régimes autoritaires. Au total, le syndicalisme, légalisé et protégé par les pouvoirs publics, exprime la volonté de favoriser le développement et la prospérité économiques en diminuant les causes de conflit sur le lieu du travail et en donnant aux travailleurs une possibilité d'expression dans leur activité professionnelle.

La science politique ne s'est guère intéressée aux organisations syndicales ni, plus largement, au phénomène syndical. L'une des définitions fondatrices du rôle de ces organisations – le plus souvent réduites à de simples données ou illustrations dans ce champ disciplinaire – demeure celle de Jean Meynaud : « L'objectif [du syndicalisme des travailleurs] consiste à faire usage de la force de « marchandage » des salariés auprès des entreprises et d'effectuer des pressions sur le gouvernement pour obtenir l'amélioration des conditions de travail » (Meynaud, 1958, p. 67). Le politiste, de formation économique, ajoutait encore que le « but ultime [de ces organisations] est d'agir sur l'ordre social par transformation ou modification du régime économique ». Cela distingue les syndicats français, en particulier, voire plus largement de l'Europe continentale, de leurs homologues américains ou d'autres pays qui admettent « sans réticence l'ordre capitaliste » (*ibid.*).

Pour autant, l'objet « organisations syndicales » apparaît relativement délaissé par la science politique tout en polarisant davantage l'intérêt d'autres disciplines, notamment la sociologie du travail, la sociologie économique ou encore celle des relations professionnelles (I). Outre cette place seconde de la question syndicale en science politique, ce chapitre s'intéressera à la syndicalisation des salariés dans les pays occidentaux (II), au rapport entre syndicalisme, action collective et régulation économique (III), aux modèles de syndicalisme (IV), aux facteurs de la syndicalisation mais aussi de la désyndicalisation (V).

I. Un objet délaissé ou second

L'étude des organisations syndicales se révèle relativement marginale en science politique tant francophone qu'anglophone. Il suffit de consulter un échantillon de manuels pour dresser le constat. Pourtant, quelques pionniers de la discipline accordaient une place importante au syndicalisme.

Sociologie politique et syndicalisme

Malgré quelques pionniers comme Seymour M. Lipset ou Daniel Bell (évoqués plus bas), la littérature anglo-saxonne ou nord-américaine contemporaine en science politique se montre avare de considérations sur l'objet syndical. Celui-ci relève de la sociologie des relations professionnelles, champ de recherche et d'enseignement considéré comme autonome. Ainsi, on ne trouvera pas d'évocation des syndicats dans les manuels de science ou de sociologie politique comme l'atteste, par exemple, *The Blackwell Companion to Political Sociology* (Nash et Scott, 2004). Parfois, les syndicats sont évoqués plus ou moins brièvement en lien avec certaines « résistances sociales » ou le devenir d'organisations marxistes, comme lors de colloques de l'IPSA (*International Political Science Association*). Cela étant, des auteurs tels Philippe Schmitter et Gehrard Lembruch (1979, 1982) ont développé une analyse particulière de la représentation des intérêts – dont ceux que portent les syndicats – dans le cadre des démocraties pluralistes contemporaines.

La science politique francophone a connu une évolution assez semblable.

En France, *Sociologie de la politique*, le manuel fondateur de Maurice Duverger, n'aborde la question syndicale que de façon indirecte. Il se borne à présenter un organigramme de la CGT, principal syndicat français, pour illustrer la structure officielle d'une organisation – politique –, tout en soulignant que cette structure « n'est jamais exactement conforme à la réalité » (Duverger, 1984, p. 242-243). Autrement dit, la CGT ne serait pas celle qui se met en scène à travers son organigramme, ce qui vaut en fait pour bien d'autres organisations. La CGT ne sert ici que d'illustration à un postulat sociologique plus général. Notons encore que dans son cours original, antérieur à ce manuel, Maurice Duverger rangeait plus précisément les syndicats dans le chapitre relatif aux « groupes de pression », s'inscrivant dans une perspective américaine classique (Duverger, 1964, p. 349-351). Un groupe de pression – notion importée des Etats-Unis – est défini comme une « association privée » qui cherche à agir sur le pouvoir. Mais, de plus en plus de groupes publics (administrations, corps de fonctionnaires) peuvent aussi leur être assimilés selon M. Duverger (p. 335). Les syndicats constituent plus précisément des « groupes de masse » : ils « cherchent à réunir le plus grand

nombre possible d'adhérents, car c'est de ce nombre qu'ils tirent leur puissance essentielle » (p. 339). M. Duverger mentionne encore que les syndicats ont développé « certaines formes de violence » – il vise en l'occurrence les grèves générales – dont le but est « à la fois de faire impression sur l'opinion publique et d'amener le gouvernement à céder parce que le désordre qui en résulte devient intolérable » (p. 345). Ces « méthodes » ont été également reprises par d'autres groupements : paysans, commerçants, vigneron... Des « groupes de cadres » (très corporatistes ou composés de notables sociaux) peuvent également y avoir recours (les pilotes de ligne ou, exemple *vintage*, les « liftiers des gratte-ciels de New York »...) (p. 345).

Si l'on prend un autre manuel devenu canonique, celui de Jacques Lagroye (2012), l'évocation du syndicalisme se révèle différente, tout en restant discrète. Il est question tour à tour de la nécessité pour les partis dominants de partenariat avec les syndicats afin de maintenir un certain ordre politique, de la reconnaissance d'un rôle propre des syndicats « dans les procédures d'application des lois sociales », de l'interaction et de la concurrence entre engagements syndicaux et engagements politiques (Lagroye *et al.*, 2012, p. 210, 294, 296-300). Autrement dit, c'est dans leur rapport au pouvoir politique et à l'Etat que les organisations syndicales sont principalement abordées et non pas pour elles-mêmes.

Dans un autre registre, Dominique Colas (2008) traite des syndicats sous différents aspects mais toujours de façon ponctuelle. Les syndicats y apparaissent d'abord en tant que « coalitions » qui, comme les partis ou les groupes de pression, structurent l'action politique (Colas, 2008, p. 175). Est évoqué ensuite, succinctement, le *closed shop* comme exemple de coopération forcée pour les individus. En l'occurrence, patrons et syndicats s'entendent pour réserver l'embauche aux seuls syndiqués en échange de quoi les syndicats « limitent la période et les conditions dans lesquelles la grève est possible » (p. 181). Les syndicats sont aussi décrits comme caractérisés, à l'exemple des partis politiques, par la célèbre « loi d'airain de l'oligarchie » théorisée par Roberto Michels : « l'inégalité de compétences entre les [adhérents] et [les] dirigeants (...) se combine avec la nécessité de la division du travail dans l'organisation pour pousser à la professionnalisation des chefs et à leur inamovibilité (p. 239-240). Comme on le verra, R. Michels lui-même citait déjà l'exemple des organisations syndicales allemandes, anglaises, italiennes, françaises, nord-américaines dans son livre classique sur *Les partis politiques* lorsqu'il était question de cette fameuse « loi d'airain » et de la bureaucratisation des organisations politiques et, notamment, ouvrières (Michels, 1914). D. Colas poursuit en évoquant, à travers le modèle léniniste du « centralisme démocratique », la mise sous contrôle des syndicats par le Parti communiste, voire leur absorption par ce dernier ou même leur disparition (p. 245). Il démontre encore comment une minorité communiste, appliquant une « discipline de fer », peut contrôler un syndicat, en l'occurrence la CGT (p. 247). C'est un autre angle classique de traitement de la question syndicale : le rapport entre syndicalisme et politique.

Dans *Sociologie politique*, Dominique Chagnollaud (1997) traite des syndicats en quelques lignes, dans une partie relative aux « groupes d'intérêts », mettant l'accent sur un autre aspect qui a suscité une abondante littérature depuis une vingtaine d'années (Labbé, 1996) : leur « relatif déclin » que D. Chagnollaud explique par les « restructurations industrielles des années 1970 », par « l'explosion du secteur tertiaire, la montée annoncée des valeurs individualistes et la concurrence des coordinations », soit de mouvements autonomes des syndicats (Chagnollaud, 1997, p. 184). Il souligne également une « faiblesse singulière », s'agissant des syndicats français, qui découle du fait « qu'il n'existe aucune contrainte à l'adhésion syndicale ni de motivation fondée sur la fourniture de services, en particulier dans le secteur privé », contrairement aux situations anglaises ou nord-américaines avec le *closed shop* » (*ibid.*).

L'ouvrage de sociologie politique le plus disert sur l'objet syndical semble celui – déjà ancien malgré plusieurs rééditions – de Roger-Gérard Schwartzberg. Il est le seul à lui réserver, dans la tradition de J. Meynaud (1958), une large partie d'un chapitre relatif aux groupes de pression. Les syndicats sont donc analysés en tant qu'organisations constituées « pour la défense d'intérêts et exerçant une pression sur les pouvoirs publics afin d'obtenir d'eux des décisions conformes à ses intérêts » (Schwartzberg, 1998, p. 540). R.-G. Schwartzberg détaille ensuite le paysage syndical et patronal – français – avant de traiter à son tour une question classique : celle du rapport entre syndicalisme et politique. Il mentionne d'abord l'« apolitisme des origines » parce que le mouvement syndical se voyait comme un « mouvement total » (voir *infra*). Puis, au début des années 1920, le syndicat « rend sa place à l'Etat [admet sa réalité, soit] pour coexister avec lui, [soit] pour conquérir l'Etat par la révolution ». Il observe enfin la « correspondance » entre action syndicale et action politique après l'éclatement de la Guerre froide (p. 551-552). Mais les conséquences de la fin de celle-ci sur le paysage syndical ne sont évoquées par aucun des auteurs ici évoqués.

Dans un livre classique sur les syndicats, le sociologue Jean-Daniel Reynaud mentionne également ces derniers en tant que « groupes d'intérêts » (Reynaud, 1975, p. 14-15). Il est d'ailleurs l'un des premiers auteurs francophones à procéder à un tel classement, avec J. Meynaud, déjà évoqué. Définis encore comme les acteurs d'une « démocratie industrielle », les syndicats, selon J.-D. Reynaud, s'efforcent d'influencer le gouvernement en « pesant sur le législateur dans les couloirs, par des manifestations de rue, ou par leur action économique même, sollicitant le pouvoir réglementaire ou faisant pression sur les votes » (p. 15). Les syndicats présentent toutefois, selon J.-D. Reynaud, certaines particularités. Contrairement à une vision libérale ou nord-américaine des choses, ils entretiennent des relations d'interdépendance avec d'autres groupes, partis, réseaux, pouvoirs. De même, ils ne lutteraient pas seulement pour eux-mêmes, mais invoquent l'intérêt général, tentant d'imposer leur représentation de celui-ci à leurs interlocuteurs à travers une « dispute » ou une « contestation ». Ces derniers – employeurs ou gouvernements – ont d'ailleurs beau jeu de

rejeter le plus souvent cette vision comme étant « irresponsable » ou « démagogique » (p. 17). Un échange politique interviendrait toutefois et permet de construire, au moins partiellement, un horizon commun.

Si dans sa *Sociologie politique*, Philippe Braud range également les syndicats dans les « groupes d'intérêts », il précise que ceux-ci ont un « caractère identitaire », c'est-à-dire qu'ils représentent « une strate de population dont l'identité s'est déjà imposée dans les représentations mentales » : salariés, enseignants, cadres... (Braud, 2014, p. 329). Il en développe une analyse compréhensive en affirmant que, concrètement, les syndicats se montrent aussi attentifs que possible « à l'ensemble des attentes, même les plus informées, susceptibles de surgir au sein de la strate de population concernée » (p. 330). Cela se prolonge d'une « écoute maximale des insatisfactions, mécontentements et ressentiments, au risque de devoir prendre en charge des demandes contradictoires » (*ibid.*). Bref, les syndicats apparaissent avant tout comme des vecteurs de demandes sociales et, plus au fond, de l'action collective, en lien notamment avec une approche de la société en termes de mobilisations collectives et de mouvements sociaux qui tend toutefois à marginaliser les syndicats en les noyant dans de multiples formes organisationnelles et revendicatives.

Pour la période plus récente, le *Lexique de science politique* d'Olivier Nay (2014, p. 569-571) se montre assez précis, mais concis, dans un article consacré au « syndicalisme » : « Ensemble de mouvements et organisations dont le but est de défendre les intérêts professionnels et économiques de leurs membres ». Il souligne également que « les syndicats sont parfois doté d'un statut juridique spécifique » avant de revenir brièvement sur deux aspects classiques : « la question de la relation aux partis politiques » et celle d'« un rapport ambivalent à l'Etat », à tout le moins dans certains pays. Cette double définition ouvre notamment à la question du néo-corporatisme évoquée succinctement ci-dessous et, singulièrement, sur le rôle des syndicats en tant que co-constructeurs de politiques publiques – sociales ou du travail – dans les démocraties contemporaines.

Notons encore, comme déjà signalé brièvement, que le fait syndical tend à être englobé dans les notions plus larges, notamment d'origine tourainienne, de « mouvement social » et de « nouveau mouvement social » (c'est-à-dire toute forme d'action collective liée – ou pas – à la sphère industrielle) mais aussi de « mobilisations collectives » (Touraine et *al.*, 1984 ; Neveu, 1996 et 2009). Cela dit, la recherche sur les syndicats demeure relativement marginale sous ces différentes perspectives pourtant très en vogue dans la science politique française (Bérout, 2009, p. 542-543). D'ailleurs Sophie Bérout associe d'abord les syndicats à l'action collective tout en indiquant qu'ils « se donnent pour objectif la défense de personnes ayant un intérêt professionnel commun » (p. 540). Bref, la recherche sur le syndicalisme paraît souvent écartelée entre différentes perspectives : défense d'intérêts individuels et collectifs,

structuration et dynamiques organisationnelles, action collective, participation à la fabrique des politiques publiques...

Cela a conduit à affirmer la notion de néo-corporatisme que Sabine Saurugger et Emiliano Grossman définissent comme « un système de représentation des intérêts dans lequel les individus font partie d'un nombre limitée d'organisations, auxquelles l'adhésion est obligatoire. Celles-ci sont organisées de manière hiérarchique et différenciée par secteur économiques [et] sont reconnues et, parfois, créées par l'Etat qui leur accorde un monopole de représentation dans leur secteur spécifique en échange d'un certain contrôle dans les processus de sélection des dirigeants et de formulation des demandes politiques » (Grossman et Saurugger, 2012, p. 77). Le néo-corporatisme traduit donc un partenariat – très normé et obligatoire – entre l'Etat et les groupes d'intérêts dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques. Philippe Braud observe justement que « les dirigeants politiques inclinent fortement à prendre en compte les exigences des organisations socioprofessionnelles lorsque deux conditions sont réunies : d'une part une grande puissance d'encadrement dans leur branche, associée à une forte combativité (...), d'autre part une compatibilité de leurs exigences avec les grands équilibres économiques » (Braud, 2014, p. 341). Mais, sauf exceptions, prévalent le plus souvent de simples consultations ou concertations comme le montrent Jacques Rouillard (2008, p. 18-51) dans le cas du Québec ou Evelyne Léonard et François Pichault (2016) dans celui de la Belgique. On parlera aussi, plus communément, de « démocratie sociale » (Andolfatto, 2018).

En Belgique ou au Québec, quelques manuels de science politique tendent à accordent une place plus importante au fait syndical. Deux exemples peuvent être mentionnés. André Bélanger et Vincent Lemieux les incluent dans un chapitre relatif aux « mouvements » et aux « groupes », mais leur accordent un rôle relativement secondaire (le terme syndicat échappant même à l'index), l'accent étant mis sur l'analyse de l'action collective, les processus d'institutionnalisation (voir infra) et les « mouvements sociaux » (« acteurs qui, partageant le même croyance au sujet d'un objectif déterminé, engagent délibérément une action combative en vue de le réaliser ») (Bélanger, Lemieux, 2002, p. 222). Les rapports entre les « groupes » (dont les syndicats) et l'Etat sont également évoqués et d'abord le « tripartisme » et le lobbying qui caractérisent le Royaume-Uni. Mais, concernant le lobbying, les deux auteurs écrivent : « il ne faut pas confondre bruit et influence, surtout en régime parlementaire : amener les députés ou l'opinion publique n'apporte pas automatiquement des votes de la Chambre des communes. C'est le gouvernement qu'il faut convaincre. La partie est plus facile s'il est minoritaire (...) » (*ibid.* p. 252). En France – autre cas évoqué –, malgré l'existence de multiples organes consultatifs, « la haute administration entretient l'idée jacobine que l'Etat doit, au nom de l'intérêt général, se tenir à distance des intérêts particuliers » (*ibid.* p. 253). Des contacts « informels » existent toutefois avec des interlocuteurs jugés « dignes » et « représentatifs ». Mais ce n'est pas leur expertise qui intéresse les pouvoirs publics. Pour ces

derniers, il s'agit plutôt de convaincre ces interlocuteurs du bien-fondé de politiques publiques déjà adoptées. Ceux-ci ont tendance à réagir à ces politiques, sans faire de contre-propositions, mais en ameutant l'opinion publique, en recourant à des manifestations de rue ou à des grèves. A. Bélanger et V. Lemieux y voient d'abord un rôle « symbolique contre l'autorité en place » (*ibid.*). Enfin, aux Etats-Unis, qui font l'objet du développement le plus important, les « groupes » interviennent à de nombreux niveaux municipaux, fédérés ou fédéraux. Des réseaux sectoriels se tissent entre les représentants politiques, les fonctionnaires et les groupes de pression, prenant appui sur l'expertise. On parle de « triangle(s) d'acier » ou de « sous-gouvernements » (*ibid.*). L'influence des groupes se manifestent également à travers les *political action committes* qui se sont développés depuis les années 1970 et apportent des financements aux candidats à des fonctions politiques (parmi lesquels des contributions de syndicats) (*ibid.* p. 255). Mais les groupes exercent surtout leur pouvoir d'influence à travers des lobbies, composés de « professionnels de la représentation » (et principalement d'avocats spécialisés ou d'anciens membres de l'exécutif). Ces « professionnels » cherchent à infléchir les politiques publiques. Ils déploient des « stratégies multiples » : « elles vont de la rencontre personnelle, peut-être amicale, au pot-de-vin ou au chantage (...) en passant par les témoignages devant les commissions du Congrès et d'autres formes de pression » (*ibid.* p. 255-256). A. Bélanger et V. Lemieux indiquent que ce « modèle » vaut aussi pour le Canada.

Cette analyse intéresse donc plus la fabrique de l'action publique que le syndicalisme en soi. Au contraire, dans son *Introduction à la science politique*, Pascal Delwit (2015) privilégie une approche du fait syndical plus sociologique. Celui-ci est traité au titre des « formes non conventionnelles de participation politique » même si, dans différents pays européens, le développement de systèmes néo-corporatistes, plus ou moins aboutis, tendrait plutôt à les inclure dans des formes conventionnelles, le fait syndical se trouvant institutionnalisé sinon officialisé. Cela étant, P. Delwit lie l'histoire du syndicalisme à celle de la « problématique de la question sociale », déclinée à travers les termes « emploi », « conditions de travail », « rémunération », « co-gestion » (*ibid.* p. 291). L'évolution des taux de syndicalisation (voir infra), dans les principaux pays, est ensuite présentée succinctement puis une typologie oppose syndicats de « service » à des syndicats « politiques ». Selon la perspective de la sociologie des mouvements sociaux (Neveu, 1996), les formes de l'action syndicale sont traitées à travers la notion de « répertoire d'action » issus des travaux historiques de Charles Tilly (1986, p. 541-542), qui propose un classement des « moyens d'agir en commun [des collectifs] sur la base d'intérêts partagés » (voir notamment la discussion de Michel Offerlé à concernant cette notion : Offerlé, 2008). S'agissant du syndicalisme, P. Delwit indique que « les deux modes d'action les plus souvent utilisés sont la manifestation et la grève » (*ibid.* p. 296). Mais ces modes se trouvent moins exploités dans la période contemporaine. Le déclin de la syndicalisation et une certaine perte d'efficacité de la grève, en raison du niveau de

chômage et de la « transnationalisation du monde entrepreneurial », tendent à l'expliquer (*ibid.*). Il faut compter aussi avec d'autres modalités d'action, plus institutionnelles. Evoquant le cas belge, P. Delwit indique que chaque entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé « dispose d'un conseil d'entreprise et d'un comité de prévention et de protection au travail où sont représentés paritairement les délégués du patronat et ceux des travailleurs » (*ibid.* p. 297). Ces institutions sont des lieux d'information et de consultation pour les représentants de ces derniers.

Michels, Lipset et les syndicats

On rencontre tout de même quelques – notables – exceptions à ce désintérêt relatif de la science politique pour les syndicats. En particulier, Robert Michels (1914), dont il a déjà été question, évoque à de nombreuses reprises les organisations syndicales – dans différents pays européens et aux Etats-Unis – et s'appuie sur leur analyse pour développer sa thèse sur la bureaucratisation et les tendances oligarchiques inhérentes aux formations politiques. Il met l'accent sur ce que l'on n'appelle pas encore la « professionnalisation » des dirigeants syndicaux, soulignant la grande stabilité de ces derniers ou un mode de désignation qui privilégie la cooptation (Michels, 1914, p. 71 et 74). Il s'intéresse aussi à la rémunération des permanents de base qui, souvent faible, par souci de dépendance et d'obéissance à l'égard des strates supérieures, peut favoriser la corruption (p. 94). Cette dernière tend même à se généraliser aux Etats-Unis où les chefs ouvriers sont littéralement achetés par les « capitalistes » (*ibid.* p. 226-227). R. Michels observe encore que l'exercice de responsabilités syndicales engendre à la fois pragmatisme et autoritarisme : « au commis voyageur de la lutte des classes se substitue ainsi le bureaucrate rigide et prosaïque, à l'ardent idéaliste le froid matérialiste, au démocrate aux convictions inébranlables (...) l'autocrate conscient » (*ibid.* p. 218).

R. Michels s'intéresse encore au rapport entre syndicalisme et politique et, plus au fond, à un aspect que l'on pourrait qualifier de « totalitaire » du syndicalisme : ce dernier cherche en effet « à mettre fin au dualisme du mouvement ouvrier, en substituant au parti, n'ayant que des fonctions politico-électorales, et aux associations professionnelles, étroitement économiques, un organisme plus complet qui représente la synthèse de la fonction politique et de la fonction économique » (*ibid.* p. 255). Le syndicat se pense en quelque sorte comme un « fait social total ».

R. Michels explique également les taux d'adhésion aux syndicats par les « avantages économiques que [ces derniers] offrent à leurs adhérents » (*ibid.* p. 84). Comparant différentes situations nationales, il évoque enfin une sorte de duplicité du syndicalisme français qui interdit à ses « chefs » de siéger au parlement car cela serait en contradiction avec leur

« communion avec les masses ». Pour autant, à l'instar d'autres pays, les organisations françaises passent beaucoup de temps à négocier avec les représentants politiques « dans le mystère des antichambres et des couloirs » (*ibid.* p. 261). Au total, de nombreuses pistes d'analyse, anticipatrices ou conservant une étonnante modernité, sont tracées.

A l'illusion démocratique à laquelle renverrait le « gouvernement » des syndicats selon R. Michels et, plus globalement, à sa critique de la bureaucratisation, Max Weber opposa la notion de « collégialité » qui valide au contraire cette dernière et permettrait d'éviter la dérive autocratique (Lazega, 1999). La « collégialité » introduirait un consensus et favoriserait la coopération entre pairs, partageant une même expertise ou une même expérience, et éviterait donc qu'un individu ou quelques-uns ne s'approprient l'organisation. Dès lors le modèle bureaucratique pourrait triompher pour des raisons d'efficacité. Cela étant, une oligarchie – même collégiale – n'en reste pas moins oligarchique.

C'est le constat qu'a fait Seymour M. Lipset, économiste et politiste américain du milieu du XX^{ème} siècle qui s'est beaucoup intéressé aux organisations syndicales. Une partie de ses analyses sont disponibles en français, notamment dans son livre classique, *Political Man* (1960 traduit en 1963), qui réserve un chapitre aux syndicats. Ce focus sur le syndicalisme veut participer d'une recherche plus vaste sur des groupements dont les modes de fonctionnement – le « régime » selon S. Lipset – éclairent plus globalement le fonctionnement de la démocratie. D'emblée l'auteur américain note que « les observateurs n'ont pas manqué d'attirer l'attention sur ce fait que, par leur organisation interne, la plupart des syndicats de travailleurs ressemblaient beaucoup plus – et paradoxalement – à des régimes gouvernementaux à parti unique qu'à des organismes démocratiques où existerait une opposition reconnue et organisée, prête à se substituer au parti au pouvoir » (Lipset, 1963, p. 390). Reprenant les propos de ces analystes, S. Lipset parle même d'organisations autoritaires, voire totalitaires, autoritarisme se justifiant dans un souci de cohérence de l'action syndicale.

S. Lipset examine plus précisément la question de l'organisation bureaucratique propre aux syndicats, ce qui conduit à une analyse fort intéressante concernant le « syndicalisme responsable ». Cette organisation bureaucratique, qui confine à l'oligarchie, s'impose en raison des diverses fonctions à tenir. En effet, « les dirigeants syndicaux ne pourront faire admettre leurs positions par la direction des entreprises que s'ils se montrent compétents et avisés » (*ibid.* p. 392). Cette nécessité conduit logiquement à un « syndicalisme autoritaire ». Pas question de tolérer des « grèves inconsidérées », des « luttes fractionnelles », des « revendications nouvelles » qu'une pratique démocratique pourrait engendrer. En effet, celle-ci introduirait de la confusion et remettrait en cause la crédibilité de l'organisation et de la direction syndicales auprès du patronat. Le syndicalisme responsable est donc nécessairement autoritaire. Ainsi, à travers la bureaucratisation, les syndicats assurent la stabilisation de leur

position face à l'employeur, ce qui assoit également « l'intérêt des chefs syndicalistes en rendant plus difficile leur remplacement » (*ibid.* p. 393), autrement dit, S. Lipset illustre et explique la célèbre loi d'airain de l'oligarchie déjà formulée par R. Michels.

Le développement de la bureaucratie syndicale a aussi pour cause « la participation d'organismes gouvernementaux à la discussion des conventions [collectives] » (le droit du travail qui va régir les différentes branches d'activité) (*ibid.* p. 394). Les syndicats locaux doivent alors s'en remettre à leurs homologues de branche. Cela réduit une fois de plus le rôle et le pouvoir des premiers tout en accentuant la centralisation et permet de mieux protéger les droits des travailleurs, par l'adoption de normes générales encadrant le marché du travail dans tel secteur, tout en renforçant « la position du personnel dirigeant » (*ibid.*). Pour des raisons d'efficacité, ce dernier doit également contrôler l'information (ce qui peut heurter la liberté d'opinion des adhérents). Dans le même objectif, il assure aussi la sélection et la formation des nouveaux cadres syndicaux.

S. Lipset énonce encore que si les dirigeants syndicaux évitent soigneusement d'appliquer les règles de la démocratie au sein de leurs organisations respectives, cela s'explique non seulement par un souci de cohérence et par la nécessité d'adopter des garanties collectives mais aussi parce que de telles règles présenteraient un risque de défaite pour cette action entraînant par ricochet la remise en cause des positions sociales durement acquises par les permanents, ce dont il ne saurait être question car cela conduirait, matériellement, à une réduction de leur train de vie et, moralement, à une humiliation. Ce double risque justifie donc également « l'instauration d'un régime autoritaire et oligarchique » (*ibid.* p. 405).

S. Lipset oppose enfin deux types d'organisations : les unes animées par le « pur syndicalisme », c'est-à-dire qui se consacrent exclusivement à « la discussion des conventions collectives, [à] la définition des intérêts des travailleurs et [au] bien-être de leurs adhérents » (*ibid.* p. 424), les autres ouvertes à des « idéaux étrangers » ou plus politisées. Les premières caractériseraient davantage les Etats-Unis, les secondes l'Europe. Dans le premier cas, le politiste américain parle d'un « syndicalisme terre-à-terre » dont le rôle limité « a pour effet de rendre légitime le pouvoir oligarchique des dirigeants en décourageant le désir de participation des syndiqués » (*ibid.* p. 425). Au contraire, l'ouverture à certains débats politiques favorise des luttes entre tendances et donc le débat démocratique mais peut déstabiliser la bureaucratie syndicale. Paradoxalement, ce dernier « modèle » ne semble guère avoir la faveur des adhérents de base. En effet, selon S. Lipset, « l'apathie est la règle commune pour la grande majorité des adhérents et ceux-ci font généralement preuve d'un esprit plus conservateur que leurs dirigeants » (*ibid.* p. 426). Des études ont d'ailleurs régulièrement montré que la plupart des syndiqués de base sont passifs (Croisat et Labbé, 1992).

Au total, S. Lipset analyse la question syndicale sous divers aspects conservant eux aussi une étonnante actualité : le pouvoir syndical par nature oligarchique selon lui, les rapports entre dirigeants et adhérents, les dynamiques internes aux organisations... Les conclusions peuvent apparaître pour le moins négatives eu égard aux impératifs démocratiques. Pour autant, selon S. Lipset, en dépit de leur dérive logiquement autoritaire, les syndicats n'en contribuent pas moins « au maintien de la démocratie dans l'ensemble du corps social » (*ibid.* p. 428). En effet, « les travailleurs auront toujours plus d'avantage à confier leur défense au syndicat le plus autoritaire qu'à demeurer isolés » (*ibid.*). Encore faut-il que les syndicats conservent leur indépendance tant vis-à-vis du patronat que de l'Etat. Il ajoute aussi que, globalement, la démocratie ne dépend pas des règles – démocratiques ou pas – qui régissent des organismes privés tels les syndicats. En effet, ces organismes, quels qu'ils soient, favorisent l'éducation politique, la sélection de chefs, la propagation d'idéaux... En outre, s'appuyant sur Franz Neumann (1950), S. Lipset explique qu' « un grand nombre d'associations (...) s'opposent aux empiètements d'autres groupes en soutenant les intérêts de leurs membres » (*ibid.*). Autrement dit, les syndicats participent de la vivacité démocratique, selon une perspective déjà tracée par Tocqueville et désignée comme étant celle du « pluralisme » aujourd'hui (Graziano, 1995 et 1996). S. Lipset fait donc des syndicats des acteurs incontournables du pluralisme politique mais ils ne constituent pas eux mêmes des cellules démocratiques. En Europe et, singulièrement en France, ceux-ci traduiraient plutôt un « socialisme de guildes » ou « un ordre social fondé sur les groupes professionnels » cher à Durkheim (Graziano, 1996, p. 195).

II. La syndicalisation dans les pays industriels et ses évolutions récentes

Outre la question de la nature du syndicalisme, la sociologie politique s'intéresse également à celle de la syndicalisation, soit la proportion de salariés qui adhèrent à un syndicat, déterminant des taux de pénétration syndicale dans le monde du travail ou la société, autrement dit des « taux de syndicalisation ».

Dans la plupart des pays industriels, il existe des enquêtes statistiques sur la syndicalisation. Certaines sont réalisées par des instituts publics, comme les *Trade Union Statistics* publiées annuellement par les services gouvernementaux du Royaume-Uni ou celles du *Bureau of Labor Statistics* aux Etats-Unis, « Qualité de la vie au travail » en Espagne (Casula 2016), les compilations de l'Institut Syndical Européen (ETUI, 2016), les données de l'*Incomes Data Services* (2013) ou d'ouvrages collectifs comme celui dirigé par John Addison et Claus Schnabel (2005). On dispose également des synthèses réalisées par le

sociologue du travail Jelle Visser jusqu'en 2015, sur lesquelles se fondent les tableaux de la syndicalisation diffusés par l'OCDE (Visser 1991, 2006, 2015).

Le tableau ci-dessous donne les effectifs absolus, le taux de syndicalisation (nombre de syndiqués rapporté au total des salariés dans le pays) et l'évolution de ce taux dans les trente dernières années.

Tableau 1 : La syndicalisation dans les principaux pays et son évolution

	Effectifs absolus* (millions)	Taux de syndicalisation**	Evolution du taux (1979 = 100)
Allemagne (2013)	7,9	18	- 50
Autriche (2013)	1,2	28	- 51
Belgique (2012)	3,5	55	+ 9
Canada (2012)	4,7	30	- 13
Danemark (2013)	2,0	67	- 13
Espagne (2012)	2,9	17	-
Etats-Unis (2012)	15,0	11	- 45
France (2004)	1,7	8	- 73
Italie (2013)	12,0	37	- 26
Japon (2014)	9,8	18	- 13
Pays-Bas (2013)	1,8	18	- 51
Royaume-Uni (2016)	6,2	24	- 54
Suède (2011)	3,5	67	- 13
Suisse (2013)	0,7	21	- 37

* salariés actifs syndiqués quand ce chiffre est connu (en millions)

** Nombre de syndiqués en activité rapportés à la population active salariée

Sources principales : *Trade Union Statistics, Bureau of Labor Statistics, ETUI et nos calculs*

L'année de base choisie (1979) correspond à un pic (du taux de syndicalisation) pour un certain nombre de pays (Grande Bretagne, Allemagne, France). Cette année de référence est moins pertinente pour d'autres pays. Aux Etats-Unis, la baisse s'amorce dès le milieu des années 1950. En Belgique ou dans les pays scandinaves, la syndicalisation se maintient, voire augmente jusqu'au début des années 2000. Enfin, cette année 1979 est sans signification pour l'Espagne puisque la liberté syndicale venait tout juste d'être reconnue.

Le Danemark, la Suède et la Belgique sont avec la Finlande (non présente dans le tableau), les pays où le taux est le plus élevé et où les reculs sont les plus faibles, voire en légère croissance (Belgique).

1. La situation syndicale en Belgique

La Belgique est désormais le seul État de l'Union européenne dans lequel la syndicalisation est à la fois élevée et stable, voire en progression (Faniel et Vandaele 2012, p. 51).

Trois confédérations coexistent : la Confédération Chrétienne des Syndicats (CSC) qui compte 1,6 millions d'adhérents, la Fédération Générale des Travailleurs Belges (FGTB) avec 1,5 millions d'affiliés et la CGSLB (confédération générale des syndicats libéraux de Belgique), avec 270 000 membres, plus une petite confédération des cadres qui aurait environ 20 000 membres.

Au plan socio-historique, cette structuration peut être vue comme « le pur produit de la polarisation qui a caractérisé la société belge à partir du XIX^{ème} siècle » (Faniel et Vandaele, 2011, p. 7). En l'occurrence, la société s'est organisée « en grands ensembles fondés sur une identité socio-philosophique et articulés un parti politique, des syndicats, des mutualités, des associations (...) » (*ibid.*) : le pilier chrétien, le pilier socialiste et, moins développé, le pilier libéral.

On note que les fédérations les plus importantes de la CSC sont unilingues (néerlandais ou français) alors que la FGTB a organisé des sections linguistiques au sein des fédérations demeurées unitaires.

Le poids des ouvriers reste prédominant dans les deux principales centrales mais les employés et les services publics tiennent une place croissante. D'après les calculs de Jean Faniel et Kurt Vandaele, plus de 9 ouvriers sur 10 seraient syndiqués. Cette proportion serait de 45% chez les employés et de 50% chez les agents des services publics.

La FGTB est première en pays wallons – et probablement dans Bruxelles-capitale – alors que la CSC domine plus nettement dans l'ensemble de la Flandre.

Cependant, de nombreux chômeurs adhèrent à un syndicat pour obtenir des indemnités et beaucoup de retraités demeurent syndiqués. Au total, 3 syndiqués sur 10 ne seraient pas des actifs (Faniel et Vandaele, 2012) de telle sorte que le taux de syndicalisation des salariés actifs serait légèrement supérieur à 50 %.

La même remarque, à propos des pensionnés, peut être faite notamment pour l'Italie (suivant les mêmes conventions, le taux de syndicalisation des salariés actifs y serait d'environ 30 %).

En Allemagne, le DGB passe par un maximum de 12 millions d'adhérents en 1991 (au moment de la réunification) et il y avait au total 14 millions de syndiqués en Allemagne (avec les chrétiens, les libéraux et les non confédérés), soit un taux de syndicalisation de 36 %. Le DGB a aujourd'hui 6,1 millions d'adhérents auxquels il faut ajouter les membres de la confédération des syndicats chrétiens et de divers syndicats non confédérés (moins d'un million). Le taux de syndicalisation a donc reculé de 50 % et aujourd'hui moins d'un salarié allemand sur 5 est syndiqué.

C'est pour la Grande-Bretagne que l'on a les données les plus sûres et les plus anciennes (l'enquête du ministère du travail donne une série depuis la fin du XIX^{ème} siècle et des données ventilées par branches, sexe et nationalité). Le pic est atteint en 1979 (13 millions de

membres). Depuis lors, les effectifs absolus ont été divisés par deux. Les syndiqués du secteur public sont aujourd’hui majoritaires (3,6 millions contre 2,6 dans le privé). La moitié des enseignants sont syndiqués ; 45 % dans les autres administrations publiques ; 40 % dans la fonction hospitalière ; dans le secteur manufacturier : 18 % ; 3% dans l’hôtellerie-restauration.

Pour la France, deux enquêtes (Labbé, 1996 ; Andolfatto et Labbé, 2007) donnent les effectifs – par organisations et par branches économiques – de la Libération au début du XXI^{ème} siècle. En 2003-2004, 8 salariés sur 100 étaient membres d’un syndicat. Cette proportion a été divisée par près de 4 depuis 1979. Depuis lors, le recul se poursuivrait de manière ralentie mais une proportion croissante des cotisations ne serait plus payée par des adhérents mais proviendrait de subventions patronales (Andolfatto et Labbé, 2017). Au début des années 2010, une enquête (Pignoni, 2016) indique un taux global de syndicalisation de 11 % mais les données par âges et par sexe aboutissent à environ 8 %. Tout confirme donc la faiblesse singulière de la syndicalisation en France.

2. La syndicalisation en France au début du XXI^{ème} siècle

Organisations	Adhérent en milliers
- Confédération Générale du Travail (CGT)	540
- Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)	450
- Force Ouvrière (FO)	300
- Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)	130
- Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	120
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)	100
- Confédération Générale des Cadres (CGC)	90
- Unions Syndicale Solidaires (USS)	80

NB : Les données incluent les retraités. Les effectifs de petites organisations syndicales propres à quelques corps de fonctionnaires, telle la FGAF (Fédération générale autonome des fonctionnaires) ou à certaines professions, tel le SNPL (Syndicat national des pilotes de ligne) ne sont pas pris en compte.

Source : Andolfatto et Labbé, 2007.

En Suisse, le taux de syndicalisation a également reculé mais continue à avoisiner les 20 %. Le paysage syndical helvétique se structure autour de deux organisations : l’Union Syndicale Suisse (USS), auquel l’ETUI attribue 366 000 adhérents au début des années 2010 et Travail Suisse, crédité de 165 000 adhérents. Si la première, fondée en 1880, est issue du mouvement socialiste, la seconde, fondée en 2002, émane du syndicalisme chrétien (ex-CSC : Confédération des Syndicats Chrétiens de Suisse) mais aussi d’organisations catégorielles et cantonales, notamment la Fédération des employés. Existente aussi des organisations

autonomes qui rassemblent quelque 200 000 adhérents (selon l'ETUI). Parmi les organisations les plus importantes : la Société suisse des Employés de Commerce (SEC) et l'Association des enseignantes et des enseignants, avec chacune environ 50 000 adhérents. Le syndicalisme suisse est particulièrement intégré à l'ordo-libéralisme qui, à l'instar de la situation allemande, marque ce pays. Ainsi, de longue date, les syndicats suisses pratiquent une « politique de concordance » avec les pouvoirs publics. Cependant, il faut compter aussi avec un clivage linguistique, voire culturel. La Suisse romande, et « Genève la rouge » en particulier, ont longtemps préféré un syndicalisme plus radical, plus anarchiste, prenant volontiers la CGT française et le syndicalisme d'action directe pour modèle.

Comme en Belgique et en Suisse, le syndicalisme canadien est traversé par le clivage linguistique (francophones/anglophones). Au Québec, un clivage politique s'ajoute au clivage linguistique (souverainistes/fédéralistes) (voir Rouillard, 1991 et 2008). Le Congrès du travail canadien (CTC) (3 millions d'adhérents) surtout anglophone et proche de l'AFL est représenté au Québec par une branche francophone : la FTQ (Fédération des travailleurs du Québec, environ 400 000 membres), surtout implantée dans l'industrie. La Confédération des syndicats nationaux (CSN, 300 000 adhérents) est uniquement québécoise, francophone et indépendantiste, surtout implantée dans les services et la fonction publique. S'y ajoutent : une centrale d'enseignants, une petite confédération (Centrale des Syndicats démocratiques, avec quelque 70 000 adhérents) issue d'une scission dans la CSN et un grand nombre de syndicats non affiliés à une centrale (environ 800 000 adhérents).

La syndicalisation résiste mieux au Québec que dans le reste du Canada où se font nettement sentir les tendances lourdes à l'œuvre aux États-Unis, très défavorables aux syndicats, qui sont évoquées plus bas.

Au fond, expliquer la désyndicalisation implique de comprendre les raisons de l'engagement syndical et leur possible remise en cause. Mais l'organisation syndicale a pu également se transformer, à travers notamment la « professionnalisation » et la diversification de ses ressources rendant éventuellement plus négligeable l'importance des cotisations syndicales et donc de l'adhérent. Plus au fond, la raison d'être du syndicalisme est également de nature économique.

III. A quoi servent les syndicats ?

Le syndicat vise à procurer des biens collectifs à ses membres. Parmi les avantages recherchés, citons : de meilleurs salaires, des garanties d'emploi (notamment des règles pour les sanctions disciplinaires, les embauches et les licenciements), la reconnaissance des

qualifications, la protection de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail, des garanties mutuelles en matière de maladie et retraite, etc. Mais obtenir et conserver ces « biens » suppose une action collective. Or, celle-ci n'est pas sans présenter de paradoxes.

L'action collective

Comme la plupart des groupes de pression, le syndicat procure à ses membres des « biens collectifs », c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de faire payer le coût de production à chacun des bénéficiaires ni de réserver ce bien à ceux qui l'auraient financé. Dans une société moderne, une bonne partie des services publics (police, justice, éclairage ou nettoyage des espaces publics...) sont des biens collectifs de même que la plupart des bénéfices de l'action syndicale (niveau des salaires, reconnaissance des qualifications, amélioration des conditions de travail, niveau de protection sociale...). Dès lors qu'il n'est pas possible de réserver ces avantages à ceux qui auront cotisé au syndicat, chaque salarié peut être tenté de laisser agir les autres sans participer aux frais de l'action collective (ce qui renvoie à la théorie du « passager clandestin », voir *infra*). Si tous les salariés agissent ainsi, l'action collective n'aura pas lieu et le groupe restera « latent ». Autrement dit, pour agir ensemble, il ne suffit pas d'avoir des intérêts en commun et d'en avoir conscience, il faut également prémunir le groupe contre les passagers clandestins.

Cette théorie de l'action collective a été formulée par Mancur Olson en 1966. L'auteur remarquait que l'action collective peut malgré tout avoir lieu à certaines conditions :

- l'attribution aux seuls membres d'avantages refusés aux autres : assurances particulières, mutuelles, assistance juridique, caisse de grève, etc. Il suffit que l'avantage procuré couvre une partie du coût de l'adhésion ou soit impossible à obtenir ailleurs pour que chaque individu concerné ait intérêt à adhérer ;

- l'adhésion obligatoire peut être imposée contractuellement – *closed shop* au Royaume-Uni, « accréditation » en Amérique du Nord, « monopole syndical de l'embauche » en France dans les ports ou les imprimeries parisiennes. Sinon, il reste la violence ou l'intimidation (piquets de grève, « blocages », chasse aux « jaunes »...)

- le « fédéralisme associatif » : le groupe est organisé en petites cellules de quelques membres qui sont fédérées dans des ensembles plus vastes. En effet, dans un petit groupe, certaines activités peuvent être prises en charge bénévolement, ce qui réduit les coûts et, surtout, chacun peut surveiller les autres et éviter ainsi les passagers clandestins. Telle est la raison pour laquelle le syndicalisme, comme toutes les associations produisant des biens collectifs, est organisé sur un mode fédéral. Mais cette organisation a trouvé des limites dès

lors que son financement ne repose plus, pour l'essentiel, sur l'engagement et les cotisations des adhérents.

Ce schéma théorique a été complété par Albert Hirschman (1972) qui a transposé à l'action collective les dilemmes du consommateur mécontent face aux grandes entreprises. Il peut faire connaître son mécontentement (engagement) et tenter de rallier les autres mécontents dans une action collective ou bien s'en aller (sortie), parce qu'il estime que l'action collective sera inefficace ou trop coûteuse ; il peut enfin choisir de rester, de ne rien faire et de se soumettre (loyauté). A. Hirschman (1983) ajoute que dans le domaine des biens collectifs, en l'absence de marché et de prix, les coûts et les avantages sont difficiles à évaluer. Les acteurs qui choisissent l'engagement auront tendance, au départ, à sous-estimer les coûts et à surestimer les bénéfices potentiels. Il s'ensuit des déceptions qui amènent les individus à renoncer à leurs engagements, au profit de la sortie ou de la loyauté, et à se replier sur leur sphère privée. Ainsi toute société passe par des cycles où se succèdent des périodes d'engagement intense suivies de retraits sans jamais trouver un point d'équilibre.

Selon un autre plan, il faut souligner le rôle de régulateur économique que sont censés jouer les syndicats. Mais ce rôle a bien l'action collective pour moteur.

Une fonction de régulation économique

A l'origine des syndicats, on trouve la coalition de groupes de salariés d'un même métier en quête de meilleurs salaires ou organisant une entraide envers ceux qui ont des charges de familles ou sont au chômage, malades ou trop vieux. Ces groupes se sont progressivement élargis et ont dépassé leurs objectifs initiaux pour embrasser tous les aspects de la condition salariale : embauche, qualifications, conditions de travail, comme déjà dit et, plus globalement, contrats collectifs ou conventions collectives qui régissent les entreprises d'une branche d'activité ou d'une aire géographique plus ou moins vaste.

En se coalisant, les salariés cherchent donc à établir avec leurs employeurs un rapport plus équilibré sinon favorable, pour ne pas parler d'un rapport de force. Telle est aussi la raison pour laquelle la plupart des patrons ont cherché à empêcher l'implantation des syndicats dans leurs entreprises et ont longtemps refusé de négocier avec eux, voire continuent de le faire ou ont remis en cause parfois, comme aux Etats-Unis, cette reconnaissance d'interlocuteurs syndicaux (Dupuis et Rioux, 2016). Le recours à la grève fut – et demeure – l'arme utilisée pour faire plier les employeurs et les obliger à reconnaître le syndicat. C'est aussi la raison pour laquelle les syndicats ont recours à l'action politique, à tout le moins au lobbying parlementaire (Poirmeur, 2018, p. 65-66), pour obtenir par la loi ou par la pression sur l'Etat, ce qu'ils ne parviennent à imposer directement.

Cette action a des répercussions économiques importantes. En effet, le marché du travail est imparfait. Son fonctionnement spontané ne produit pas toutes les informations nécessaires concernant les salaires, les qualifications ou les quantités de travail recherchées ou offertes. Des oligopoles (organisations de salariés et d'employeurs), par la négociation ou de manière unilatérale, fournissent des informations, ce qui réduit d'autant les incertitudes et facilite les transactions. Par exemple, dès le XIX^{ème} siècle, les syndicats, dans une profession, une zone géographique ou une branche donnée, publient des salaires *minima* pour les différentes qualifications, la durée du travail ou les usages concernant la rupture du contrat de travail. Les salariés à la recherche d'embauche règlent leurs exigences sur ces indicateurs et refusent, autant que possible, de travailler en dessous de ce « tarif syndical ». Cela présente aussi une certaine utilité pour l'employeur qui peut planifier ses coûts, trouver la main d'œuvre dont il a besoin à des conditions prévisibles et résister à la surenchère dans les périodes de plein-emploi. Plus largement, cette régulation oligopolistique influence la productivité dans les branches et les entreprises. La présence syndicale permet d'améliorer les conditions de travail, et donc la productivité ; elle évite en effet l'anomie et facilite la fixation de règles et de bonnes pratiques jouant sur la performance économique, voire financière, des entreprises (Freeman et Medoff, 1987). L'impact sur la productivité et, plus encore, les résultats financiers des firmes, demeure toutefois controversé. A tout le moins, il n'est pas automatique et variable selon les contextes sociaux et nationaux (Doucouliagos et Laroche, 2003). Enfin, le syndicalisme – lorsqu'il est divisé, opaque (concernant son financement et ses ressources) et faible (en nombre d'adhérents), ce qui pose la question de sa représentativité – peut avoir un impact négatif sur la qualité des relations professionnelles, ce qui pèse sur la productivité (Algan et Cahuc, 2007, p. 74-75).

Aujourd'hui, cette régulation économique est en principe assurée par la négociation collective – dans l'entreprise et dans la branche au niveau régional ou national – et ses résultats servent souvent de référence au-delà des seuls signataires des accords. Elle s'applique également au marché interne que forme chaque firme à partir du moment où elle atteint une certaine taille : définition des postes de travail, règles de mutation, de promotion, de formation et les conditions de travail au sens large.

Cette régulation n'en reste pas moins un processus soumis à des aléas ou à des ruptures qui laissent « de vastes zones d'anomie », affectant certains territoires ou branches (Reynaud, 2012, p. 631). Cela renvoie au jeu que développent les acteurs sociaux entre eux et, précisément, au fait que les relations existant entre eux ne sont pas la conséquence de « règles bien établies [mais celle d'une] activité constante de modification ou de transformation [de ces] règles » lors de négociations ou conflits qui s'enchaînent sans fin (*ibid.*).

Malgré cette utilité économique, le syndicalisme ne bénéficie pas de la même reconnaissance (et du même droit) selon les pays. Des raisons philosophiques ou idéologiques

ou la nature du contexte syndical – unifié ou divisé – peuvent l’expliquer. Il faut surtout tenir compte de l’affrontement entre deux logiques syndicales privilégiant l’une le métier, l’autre la branche industrielle. Bien entendu, il faut également tenir compte de l’attitude des employeurs.

IV. Les deux modèles de syndicalisme

La principale différenciation apparaît à l’origine même du syndicalisme, suivant qu’il organise seulement les ouvriers de métier ou l’ensemble des salariés. De ce choix initial découle un visage particulier des « relations professionnelles » (ou « industrielles » dans les pays anglo-saxons), c’est-à-dire les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés avec pour objectif l’élaboration de règles, concernant notamment les salaires, le temps de travail et les qualifications, dans une entreprise, une branche d’activité, voire dans toutes les entreprises d’une région ou de la nation entière (Bevort et Jobert, 2011).

Le syndicalisme de métier

Les salariés qualifiés (compagnons) sont à l’origine du syndicalisme. En effet, après la disparition des corporations (ou communautés de métier), les compagnons ont cherché à faire reconnaître leurs métiers par les employeurs et à obtenir de meilleures rémunérations. Cette reconnaissance des qualifications et le regroupement des personnes concernées sont deux des trois conditions pour la naissance d’un métier dans une économie de marché, la troisième condition étant l’existence d’une formation, généralement un apprentissage sanctionné par un diplôme ou des certificats des employeurs précédents (Latreille, 1980). Le « trade-unionisme » anglais est le mouvement syndical le plus proche de cette logique des métiers (voir encadré 3).

3. Angleterre : le trade-unionisme et le travaillisme

Les syndicats apparaissent en Grande-Bretagne dès les années 1820. Ce sont des organisations de métier (« *craft unions* ») qui veulent faire reconnaître des qualifications spécifiques par les employeurs avec une grille salariale et un monopole de l’embauche (*closed shop*). Depuis ce moment et jusqu’à aujourd’hui, le principal niveau de l’action syndicale est l’« unité de négociation » (généralement l’établissement). Quand il a obtenu la reconnaissance de l’employeur (autrefois par la grève et les piquets ; aujourd’hui par la syndicalisation de la majorité des salariés de l’unité ou par un vote), le syndicat a le pouvoir de négocier un contrat portant sur un très grand nombre de questions : salaires, qualifications,

conditions de travail (notamment hygiène et sécurité), procédures d'embauche et de licenciement, formation continue, retraites, adhésion syndicale, moyens mis à la disposition du syndicat, modalités d'information et de consultation en matière de licenciement collectif et de transfert d'entreprise... Enfin, la plupart de ces contrats limitent l'appel à la grève (clauses dites de « paix sociale » pendant la durée d'application du contrat et sous réserve que l'employeur le respecte).

Ce n'est qu'à la fin du XIX^{ème} siècle qu'apparaissent quelques fédérations générales (« *amalgamated* ») ouvertes à tous les travailleurs d'une même industrie. Sauf dans quelques branches – comme les services publics, les mines, les chemins de fer, la sidérurgie ou les banques – la négociation n'a jamais été importante à ce niveau et les conventions de branche ne s'appliquaient d'ailleurs qu'aux entreprises syndicalisées. Ce niveau de négociation a quasiment disparu après 1992 (sauf dans les services publics). De telle sorte que les fédérations sont des structures légères qui viennent en appui des syndicats qui demeurent le principal niveau de décision et d'action.

Il en est de même pour le niveau confédéral. Le premier congrès national des syndicats s'est réuni en 1866. En 1897, les syndicats créent une confédération (*Trade Union Congress*), très légère et sans véritables pouvoirs.

Le trade-unionisme est « libéral » : il se méfie de l'Etat et ne veut pas qu'il intervienne dans les relations entre employeurs et salariés car il estime que cette intervention serait le plus souvent en faveur des employeurs. Il fait confiance aux contrats collectifs pour améliorer la condition ouvrière. Mais dès le XIX^{ème} siècle, les syndicats soutiennent des candidats députés favorables à l'action syndicale, à la limitation de la journée de travail et à l'éducation technique. En 1906, pour s'opposer à une jurisprudence défavorable aux syndicats, le TUC se rapproche du Parti travailliste et fait élire une cinquantaine de députés qui, indispensables à la majorité libérale, obtiennent le vote d'une loi instituant l'immunité pour les dommages économiques causés aux entreprises par l'action syndicale et la légalisation du *closed shop*, notamment le précompte de la cotisation syndicale sur le salaire.

Les fédérations refusent toute subordination au parti, maintiennent une large autonomie des syndicats et privilégient les négociations directes avec les employeurs. Cependant, pendant la grande crise des années 1930, le TUC entre vraiment dans le Parti travailliste et soutient le programme d'intervention économique et de nationalisations, tout en maintenant l'autonomie de l'action syndicale.

Enfin, durant la Première guerre mondiale, apparaissent des délégués d'atelier (« *shop stewards* ») qui deviennent un rouage essentiel du syndicalisme anglais et l'explication essentielle du haut taux de syndicalisation atteint dans les années 1960-1970. Cependant, dans les années 1970, leur radicalisme et leur emprise dans de nombreux secteurs économiques ont été condamnés par une grande partie de l'opinion britannique.

Ce cadre sera maintenu jusqu'aux années Thatcher (1979-1990) lorsque le *closed shop* et l'adhésion automatique des syndiqués au Parti travailliste sont interdits et lorsque le patronat récuse la négociation de branche. Le recours à la grève est également très strictement encadré (Contrepois, 2016).

A la fin des années 1970, le TUC avait atteint 11 millions de syndiqués. Après l'échec de la grève des mineurs (1985), il retombe à 9 millions au début des années 1990, à 7,4 en 2006 et à 6,2 millions en 2016 (24 % des salariés mais seulement 12 % dans le secteur privé). Le syndicalisme anglais est parvenu à freiner son érosion par l'unification des syndicats dans des fédérations générales (services publics, industries métalliques et électriques, transports...) et en obtenant des mécanismes légaux obligeant l'employeur à négocier quand la majorité des salariés de l'entreprise le demandent (Contrepois, 2016).

Dans un secteur économique donné, le syndicat élabore des grilles de qualifications, avec des salaires *minima* pour chaque tâche et, afin de protéger cette hiérarchie, il érige des barrières à l'entrée du métier : durée d'apprentissage, limitation du nombre d'apprentis, contrôle de l'embauche, etc.

Le syndicat se forme sur une base territoriale (un bassin d'emploi). La plupart du temps, il refuse dans ses rangs les ouvriers sans qualification et les femmes ou, s'il les accepte, il leur refuse le pouvoir de décision.

Pour obtenir que les employeurs négocient avec lui des contrats collectifs, il utilise la grève, les piquets à l'entrée des ateliers, l'intimidation (« chasse aux jaunes »). Il cherche à obtenir des employeurs l'embauche des seuls syndiqués. En France, le monopole syndical, dans les pays anglo-saxons le *closed shop*.

Aux Etats-Unis, les syndicats de métier dominant la principale organisation (American Federation of Labor [AFL]) jusqu'aux années 1930. En France, les fondateurs de la Confédération Générale du Travail (1895) sont presque tous des syndicalistes de métier et cette logique domine encore dans quelques secteurs économiques comme le livre et la presse, le spectacle, les ports et docks, le verre où travaillent des ouvriers hautement qualifiés.

Le syndicalisme de métier est fortement décentralisé. L'essentiel se déroule au niveau des syndicats qui ne délèguent aux fédérations et aux confédérations qu'un minimum de pouvoirs. De ce fait, l'essentiel de la négociation se déroule au niveau des entreprises. En Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis, il n'y a pas de conventions collectives de branche, même dans les services publics. Par exemple, aux Etats-Unis, chaque municipalité, chaque comté, chaque Etat fédéré négocie des contrats avec les différentes catégories d'employés. Elles cherchent d'ailleurs de plus en plus à éviter ces négociations en faisant adopter des législations dites de « liberté du travail » (*right to work*) qui, de fait, interdisent la syndicalisation de leurs employés (Clawson, 2007 ; Dupuis et Rioux, 2016).

Le syndicalisme d'industrie

Le syndicalisme d'industrie apparaît dans les branches économiques dominées par quelques firmes géantes (métallurgie, automobile, chimie, électricité...) et là où la majorité de la main d'œuvre est sans qualification.

Les syndicats allemands sont, historiquement, le modèle du syndicalisme d'industrie (voir encadré 4). Ce modèle est dominant dans la plupart des pays d'Europe continentale, spécialement dans les pays scandinaves.

4. Allemagne : le modèle industriel social-démocrate

Les syndicats allemands émergent seulement à la fin du XIX^{ème} siècle, à cause de leur interdiction par Bismarck (1878) et du fait du développement tardif mais très rapide de l'industrie allemande. Celle-ci est constituée de grandes entreprises organisées en cartels avec l'appui de l'Etat (métallurgie, mécanique, chimie, mines, transports...). Les syndicats, autorisés en 1890, se sont adaptés à cette situation en adoptant la forme dite « industrielle » ou « générale » : tous les salariés d'un même établissement adhèrent au même syndicat ; les syndicats d'une même industrie sont affiliés à la même fédération et à la confédération allemande des syndicats. Celle-ci a été fondée en 1892. Aujourd'hui, on parle de la *Deutscher Gewerkschafts Bund* (DGB). Cette organisation compte actuellement huit fédérations et 6,1 millions d'adhérents (Behrens, 2016 ; Bourgeois, 2016 ; Rehfeldt, 2016).

Les syndicats allemands ont délégué à leur fédération et au DGB, de larges pouvoirs notamment dans le domaine de la négociation et des mutuelles. Autrement dit, dans chaque branche économique, une fédération syndicale fait face à son homologue patronal et à l'Etat. Logiquement, la négociation collective, mise en place au début du XX^{ème} siècle, se déroule au niveau de ces branches professionnelles et la convention s'applique à toutes les entreprises de la branche. Ce système était inscrit dans la constitution de Weimar (1919-1933) avec des conventions collectives obligatoires. Il a été repris après la Seconde guerre mondiale mais avec la garantie de la neutralité de l'Etat qui ne peut intervenir dans les négociations collectives dont le champ est très vaste : conditions de travail, d'emploi et salaires.

Enfin, la grève n'est pas un droit individuel. Elle n'est admise qu'en cas d'échec de la négociation collective et ne peut porter que les points de blocage. Cela dit, les syndicats ont constitué des caisses de grève qui leur donnent une puissance dissuasive en face des employeurs.

Outre la négociation collective, la puissance des syndicats allemands repose sur deux autres « piliers » :

- l'Etat-providence, mis en place par Bismarck au XIX^{ème} siècle, puis consolidé par des gouvernements chrétiens-démocrates dans les années 1950 mais assez profondément remanié à partir de 2003 ;

- le partenariat social au niveau des entreprises grâce à deux instances (qui sont décrites dans Rehfeldt, 2016). D'une part, les conseils d'entreprise (*Betriebsrat*) élus par l'ensemble du personnel – sont compétents pour les questions du personnel et de l'organisation du travail. Ils assurent la présence des syndicats sur le lieu du travail. D'autre part, la moitié des sièges aux conseils de surveillance dans les grandes entreprises (« codétermination »), système concédé au mouvement syndical par des gouvernements chrétiens-démocrates dans les années 1950 et renforcé par un gouvernement social-démocrate dans les années 1970 mais ébranlé par une série de scandales (Vodafone/Mannesmann en 2003 ou Volkswagen en 2008).

La lutte politique était confiée au Parti social-démocrate (SPD fondé en 1863). Au départ, les syndicats étaient subordonnés au parti. Cependant, à partir de 1906, le SPD a reconnu l'autonomie syndicale dans un champ de compétences propres aux syndicats qu'il s'engageait à respecter.

Ce partage du pouvoir a été rompu en 2003 lorsque le chancelier SPD (Gerhard Schröder) a lancé un important plan de réformes sociales (« Agenda 2010 ») malgré l'hostilité du DGB : l'Etat providence est réduit, notamment les indemnités chômage ; les négociations collectives peuvent être décentralisées au niveau des entreprises et les conventions conclues à ce niveau peuvent déroger aux conventions de branches (Rehfeldt, 2016). Ces réformes seront poursuivies par les gouvernements Merkel (chrétiens-démocrates seuls ou en coalition avec le SPD), du moins jusqu'en 2008. A partir de cette date, la relance du dialogue social a permis à

l'économie allemande de traverser la crise sans dommage. La relance de la négociation collective par branches a abouti en 2018 à des conventions favorables aux salariés notamment dans les services publics et la métallurgie. Cependant, le recul du taux de syndicalisation semble se poursuivre.

Le principal objectif du syndicalisme industriel consiste à obtenir des minimas salariaux dans toute une branche économique afin que les employeurs ne puissent mettre en concurrence les salariés entre eux pour baisser leurs coûts (« dumping social »). C'est pourquoi ils cherchent à obtenir que les contrats collectifs s'appliquent à toutes les entreprises d'une même branche économique, régionalement, voire nationalement. De ce fait, les syndicats sont regroupés dans des fédérations puissantes qui discutent avec leurs homologues patronaux (les cartels industriels).

Ce système ne peut s'imposer qu'à certaines conditions : l'existence d'une organisation patronale établie sur les mêmes bases à laquelle adhèrent la plupart des entreprises de la branche qui se considèrent comme engagées par le contrat collectif signé en leur nom. Dès lors, le mouvement de « décentralisation » des négociations au niveau des entreprises, que l'on observe dans nombre de pays, affaiblit le syndicalisme industriel ou, du moins, il l'oblige à repenser ses formes d'action et d'organisation (Bourgeois, 2016 ; Behrens, 2016).

Rappelons que le syndicalisme industriel repose sur deux principes de base. Premièrement, tous les salariés travaillant dans un même établissement adhèrent à une même organisation quelles que soient leurs tâches et leurs qualifications. Deuxième principe : un fédéralisme fort. Les syndicats abandonnent l'essentiel de leur souveraineté aux fédérations et confédérations qui négocient en leurs noms avec les employeurs et l'Etat.

Cependant ces principes sont rarement poussés jusqu'au bout. Dans la plupart des pays où les syndicats ont adopté une forme à dominante industrielle, les cols blancs et les cols bleus ont des organisations séparées. Il peut s'agir de sections différentes pour un même syndicat, le plus souvent de syndicats différents adhérant à une seule confédération. Mais il arrive que la séparation soit totale. C'est le cas notamment dans les pays scandinaves où, dans chaque entreprise, coexistent au moins deux syndicats : d'une part, celui des ouvriers et techniciens, y compris les chauffeurs routiers les employés du commerce ; d'autre part, celui des employés diplômés, ingénieurs et cadres qui adhèrent à des confédérations séparées : LO (Confédération des syndicats suédois) pour les cols bleus ; SACO (Confédération des syndicats d'ingénieurs et cadres) et TCO (Confédération des syndicats d'employés diplômés) pour les cols blancs. Comme le note A. Kjellberg (2007, p. 262-265), cette séparation facilite l'adhésion et explique en partie le fort taux de syndicalisation des pays scandinaves. Cet auteur remarque également que là où cette séparation n'existe pas (ou est incomplète), comme dans la

métallurgie allemande, les cols blancs sont réticents à adhérer à des syndicats dominés par les cols bleus.

En France, dans les années 1970-1980, les quatre confédérations générales (CGT, CFDT, CFTC, FO) ont adopté le principe industriel, contraignant leurs membres employés et cadres à adhérer au même syndicat que les ouvriers de leur branche, avec comme résultat une désyndicalisation massive des employés et cadres et l'apparition, dans certains secteurs, de nouvelles formes d'organisation à l'extérieur des syndicats (« coordinations ») ou, dans la dernière période, de groupes informels qui prennent appui sur les NTIC (Internet, mobiles, réseaux sociaux).

Concernant le deuxième principe, dans la plupart des pays caractérisés par le syndicalisme industriel, il existe une « double voie » de négociation laissant une marge d'autonomie plus ou moins importante au niveau des établissements et des entreprises. Cela vaut, par exemple, en Allemagne (Rehfeldt, 2016) et en Scandinavie (Kjellberg, 2007 ; Svenson, 2013). Mais au moins jusqu'au début du XXI^{ème} siècle, il était admis que ce niveau pouvait seulement compléter la loi et les conventions de branche. Depuis une vingtaine d'années, ce principe est lui aussi battu en brèche, notamment en Allemagne depuis 2003 et en France depuis 1982 mais surtout depuis 2017 (ordonnances Macron), avec la priorité donnée aux négociations d'entreprise.

C'est sur le rapport au politique que les deux modèles, syndicalisme de métier et syndicalisme d'industrie, s'opposent nettement.

Le rapport au politique

Voulant réaliser l'unité de leur profession, les syndicalistes de métier se méfient de la politique et des partis – qui risquent d'introduire des divisions dans leurs rangs – et préfèrent tenir l'Etat à l'écart de leurs relations avec les employeurs. Ils font confiance aux mutuelles et aux coopératives pour améliorer la condition ouvrière, notamment en matière de santé et de retraite. Leur intervention au niveau politique se limite à réclamer un cadre légal favorable à l'action syndicale, la limitation de la durée du travail, l'éducation technique et l'interdiction du travail des enfants. Par exemple, dans le nord de la France, à la fin du XIX^{ème} siècle et au début du XX^{ème}, les mineurs ont soutenu des députés radicaux-socialistes qui s'étaient engagés à faire adopter par le parlement des règles spécifiques à leur métier, spécialement en matière de sécurité.

Aux Etats-Unis, ce n'est que dans les années 1930, pour lutter contre la crise, que l'AFL apporte son soutien au Parti démocrate. En contrepartie, elle obtient le *Wagner Act* (1935) qui contraint les entreprises à négocier avec le syndicat choisi par leurs salariés et autorise des

pratiques comme le précompte des cotisations sur le salaire. Cependant, il n'est prévu aucune négociation par groupes d'entreprises ou par branches et aucune participation des syndicats à la définition des politiques publiques qui aurait pu ouvrir la voie à un « tripartisme » (Kesselmann, 2002 ; Cantin, 2016). De même en Angleterre, les syndicats apportent leur soutien au Parti travailliste puis au plan Beveridge (Sécurité sociale) et aux nationalisations de l'après-guerre mais refusent toute intervention de l'Etat dans les négociations avec les employeurs qui continuent à se dérouler au niveau de chaque entreprise.

Le syndicalisme d'industrie donne une place plus importante à l'action politique. Il attend d'abord de l'Etat un cadre légal favorable à son action et contraignant les employeurs à la négociation. Cela tient souvent aux circonstances historiques dans lesquelles il se développe. Ainsi, le lien unissant les premiers syndicats allemands au SPD s'explique par l'interdiction des syndicats par Bismarck et par le souhait d'obtenir la fin de cette interdiction en faisant élire le plus grand nombre possible de députés. Mais il s'agit aussi d'obtenir que l'Etat fasse pression sur les employeurs pour qu'ils acceptent de négocier avec eux. Enfin, il importe de participer à l'administration de l'Etat providence (établi par Bismarck) à compter des années 1880.

Cependant, les syndicats allemands, comme scandinaves ou autrichiens, ont affirmé leur autonomie par rapport au parti socialiste sans pour autant échapper au déclin qui frappe la social-démocratie. L'Autriche représente un cas extrême où les syndicats sont confrontés à la montée de l'extrême-droite dans l'électorat populaire et dans plusieurs syndicats (Moreau, 2016). Les politiques sociales, ou relatives au travail, sont négociées dans un cadre tripartite : syndicats, patronats, Etat. Cela vaut aussi – partiellement – pour la France, où l'on parle surtout de « paritarisme » ou bipartisme, et d'autres pays européens.

On rappellera enfin que dans des contextes autoritaires, les syndicats, lorsqu'ils sont maintenus, ont généralement un statut officiel et sont contrôlés par le pouvoir. Mais cela n'empêche pas d'en faire parfois des foyers – plus ou moins clandestins – de résistance ou d'opposition. Tel fut le cas de certains « syndicats verticaux » mis en place sous le franquisme ou, exemple plus connu encore, de *Solidarnosc*, syndicat autonome que le pouvoir communiste polonais reconnut au début des années 1980 avant de l'interdire et qui fut un acteur-clé du renversement de ce régime et de la démocratisation de la Pologne en 1989.

Diversité des situations réelles

Dans la réalité, tous les mouvements syndicaux nationaux sont des composés en proportion variable de ces deux « modèles », proportion qui évolue selon les branches économiques et au cours du temps. On évoquera à ce sujet les Etats-Unis où la composante travailliste domine le mouvement syndical jusqu'aux années 1930 (AFL). Le développement du syndicalisme

industriel, notamment dans l'automobile et la sidérurgie (CIO) aboutit à la fusion des deux organisations. De même en France, la CGT passe au modèle industriel au début du XX^{ème} siècle. A sa suite, toutes les organisations syndicales françaises se rallieront à ce modèle général mais sans pouvoir éliminer une composante travailliste qui se retrouve par exemple dans les syndicats autonomes (c'est-à-dire non affiliés à l'une des grandes confédérations historiques) ou chez les pilotes de ligne, les journalistes, les conducteurs de train, etc.

Dans la littérature, à côté des deux modèles présentés ci-dessus, on trouve souvent d'autres typologies. La plus utilisée est celle qui combine la géographie et la culture, par exemple, pour l'Europe, telle qu'elle est proposée par Hans Slomp (2000) ou par Rebecca Gumbrell-McCormick et Richard Hyman (2013, pp. 8-27). Cette typologie découpe l'Europe syndicale en quatre types : « central » ou « rhénan » (Allemagne, Autriche, Pays Bas et Belgique), « modèle » qui privilégie des négociations centralisées par branche ; « nordique » ou « scandinave », sous-groupe du modèle précédent qui a favorisé une homogénéisation entre syndicalisme et politique ; « sud » ou « latin » (France, Italie, Espagne, Portugal), où l'Etat conserve un rôle prépondérant dans les relations professionnelles, héritage de l'histoire politique ; « anglo-saxon » (Royaume-Uni et Irlande), qui laisse une grande liberté aux acteurs syndicaux et patronaux (Slomp, 2000). En fait, cette partition géographique recouvre en bonne partie les deux modèles (métier et industrie) mais fait apparaître un type singulier : le « syndicalisme latin ». Dans ce « modèle », la loi régit l'essentiel des relations professionnelles, l'Etat-providence laisse peu de place à la création négociée de régulations et d'institutions sociales. Il existe plusieurs syndicats en concurrence du fait de la présence d'un syndicalisme chrétien qui s'ajoute aux divisions politiques. Enfin le principal syndicat a été longtemps dominé par le Parti communiste (Ires, 1992 ; Cella, 1999 ; Andolfatto, 2014). En fait, certaines des caractéristiques « latines » se trouvent également dans d'autres pays comme la Belgique ou les Pays Bas (notamment la division religieuse).

On a aussi parlé de syndicalisme « révolutionnaire » – à part du syndicalisme de métier et d'industrie – pour qualifier les organisations dominées par les anarchistes qui refusent toute intervention politique. L'émancipation ouvrière doit être l'œuvre de la classe ouvrière ; les syndicats, les communes, les coopératives et les mutuelles remplaceront l'Etat... Ce modèle ne s'applique qu'à la France avant 1914 et à l'Espagne républicaine. Pour la France, avant 1914, cette appellation apparaît dans les années 1920 (inventée par les communistes qui souhaitent se poser en héritiers de la « vieille CGT »). La France du début du XX^{ème} illustre simplement le passage difficile d'un syndicalisme dominé par les métiers à un syndicalisme d'industrie, au moins dans son organisation formelle (Andolfatto et Labbé, 2011).

Il existe aussi une division religieuse depuis qu'à la fin du XIX^{ème} siècle, l'encyclique *Rerum Novarum* (1891) a admis et encouragé la forme syndicale, y voyant un instrument pour l'action catholique et la sécularisation de l'Eglise... Ainsi, dans des pays comme la France, la

Belgique ou les Pays-Bas, mais aussi en Bavière, il existe un syndicalisme catholique puis, plus largement chrétien, qui s'est progressivement émancipé de l'Eglise pour adhérer ou se rapprocher du « socialisme démocratique », c'est-à-dire anticommuniste (sur l'évolution récente : Léonard et Pichaut, 2016 ; Bevort, 2013 et 2016). Le facteur religieux peut être également à l'origine d'une « pilalisation » des institutions (et notamment du syndicalisme) comme dans le cas, par exemple, de la Belgique (voir *supra*) ou des Pays-Bas.

Enfin, on trouve assez souvent l'expression syndicalisme « corporatiste » pour désigner les syndicats créés par l'Etat dans une optique de paix sociale et de construction d'un ordre paternaliste souvent baptisé « néo-corporatiste ». Les cas les plus souvent cités sont le Portugal de Salazar puis de Caetano et le Brésil de Vargas (Frangi, 2016). La France de Vichy a été tentée également par un tel modèle avec la Charte du travail (Le Crom, 1995). Depuis les années 1970, ce modèle « néo-corporatiste » n'existe plus (mais l'expression est appliquée à un nouveau modèle de fabrique des politiques publiques). On est passé à un syndicalisme « industriel » – indépendant de l'Etat et des employeurs – avec une forte liaison entre syndicats et partis politiques (Portugal : Stoleroff, 2007 ; Brésil : Ramalho, 2007 ; Galvao, 2007 ; Degrave, 2016). D'après José Ramalho, au début des années 2000, 14 des 80 millions de salariés brésiliens seraient syndiqués (p. 99), soit environ 18 %.

V. Les facteurs de la syndicalisation et du déclin

La comparaison de la situation dans différents pays permet de dégager un certain nombre de traits communs favorables (ou défavorables) à la syndicalisation. Il s'agit d'abord d'un environnement politique, économique, social et intellectuel qui comporte quelques dimensions particulières dont l'influence peut être mesurée précisément. Mais la syndicalisation (comme, plus sommairement, la participation à des élections syndicales ou professionnelles) dépend aussi de facteurs internes aux syndicats et, au premier chef, de leur présence (ou de leur absence) sur le lieu du travail.

Les trois piliers de la syndicalisation

La syndicalisation est la plus élevée au Danemark, en Suède et en Belgique. On pourrait parler à leur propos d'un « triangle favorable au syndicalisme » : une centralisation des négociations autour des branches ; un Etat social fort dont certains services – spécialement le chômage – sont gérés pour l'essentiel par les syndicats ; une opinion et des gouvernants favorables aux compromis sociaux par la voie de la négociation collective et à une politique de *welfare*. Jens Lind, sur le Danemark (2007 et 2016), et Torsten Svesson (2013), sur la

Suède, montrent tout de même que ces trois piliers sont affaiblis. Comme en Allemagne, la négociation est de plus en plus décentralisée au niveau des entreprises. Au Danemark, de nouveaux syndicats apparaissent qui offrent leurs services à tous, à un coût plus faible, ce qui affaiblit le deuxième pilier. L'opinion, la législation et les majorités parlementaires sont de plus en plus libérales, voire hostiles aux syndicats, ce qui sape le troisième pilier. Enfin, deux éléments conjoncturels s'ajoutent dans l'ensemble de l'Europe : les questions des travailleurs « détachés » et des migrants à propos desquels l'orientation pro-européenne (des syndicats et de la social-démocratie en général) est contestée par une large partie des salariés y compris dans le rang des syndicats.

En fait, ces tendances défavorables au syndicalisme agissent partout et peuvent être qualifiées de « globales ».

Les facteurs globaux du déclin

La plupart des auteurs mettent en avant deux autres facteurs. D'une part, la mondialisation de l'économie qui rendrait obsolètes les syndicalismes essentiellement établis sur une base nationale (voir notamment Phelan, 2007a ; l'ouvrage évoque la situation syndicale dans 34 pays au début du XXI^{ème} siècle ; Frege et Kelly, 2013). D'autre part, la montée des idéologies néo-libérales qui considèrent que les syndicats sont des entraves au fonctionnement des marchés et qui promeuvent des politiques de « libéralisation » du marché du travail (par exemple : Jefferys, 2007 et Lapointe, 2016).

Dans cet ordre d'idées, on affirme que les syndicats seraient un frein au progrès technique et que leur action serait en partie responsable du déclin des grandes firmes syndiquées, ce qui justifierait leur rejet par les managers et par une partie de l'opinion. Cette impopularité des syndicats a été particulièrement nette en Grande-Bretagne à la fin des années 1970. Pourtant il y a peu d'études empiriques validant ces mises en cause. Bien au contraire, la principale enquête sur le sujet (Freeman et Medoff, 1987) a montré que, au moins jusqu'aux années 1980, du point de vue de l'efficacité économique, les firmes syndiquées avaient une meilleure productivité que les firmes comparables non syndiquées (ce qui reste controversé), une moyenne des rémunérations plus élevée, une hiérarchie des salaires moins ouverte. Du point de vue social, elles offraient à leurs salariés de meilleures couvertures maladie et retraite. Elles avaient également des conditions de travail et des pratiques professionnelles jugées plus satisfaisantes par leurs salariés. Enfin, Richard Freeman et James Medoff ont observé que, sauf rares exceptions, le fonctionnement des syndicats était jugé démocratique par leurs membres à qui ils offraient par ailleurs des moyens d'expression politiques qu'ils n'auraient pas autrement. Cependant, la forte productivité des firmes syndiquées était défavorable à l'emploi et leur niveau de profit était moins élevé, ce qui pourrait expliquer les critiques

souvent portées contre les syndicats par les milieux d'affaire et les managers des grandes entreprises. Il est également vrai que les institutions syndicales – dans et hors des entreprises – présentent un coût important pour les firmes, voire plus largement pour la collectivité (en France, par exemple, a été mise en place, une taxe sur les salaires du secteur marchand finançant tant les syndicats que les organisations d'employeurs).

Parmi les autres facteurs économiques et sociaux du déclin syndical souvent mis en avant, citons : le déclin de l'industrie – historiquement plus fortement syndiquée – et la montée des services, où les syndicats sont moins implantés ; la réduction de la taille des entreprises, ce qui multiplie les défis ou difficultés pour ces implantations ; la segmentation du marché du travail et l'augmentation du nombre de travailleurs précaires, plus difficiles à faire adhérer et, enfin, la globalisation des économies.

Là encore, les Etats-Unis offrent un cas intéressant puisque le déclin de la syndicalisation commence dès 1954 et coïncide avec la montée des « cols blancs ». R. Freeman et J. Medoff (1987) ont mesuré l'impact de ces mutations structurelles de l'emploi sur le déclin du syndicalisme de 1954 à 1979. Toutes choses étant égales par ailleurs, ces mutations expliqueraient 72 % de la baisse des effectifs syndiqués. Naturellement, les syndicats ont eu conscience de ces changements sociologiques et ont tenté de s'adapter mais, surtout dans le secteur privé, ils ont eu des difficultés à changer leur organisation et leurs modes d'action. Cependant, on a au moins un indice d'adaptation : la montée des employés du secteur public dans les effectifs syndiqués.

Parmi les facteurs qui ont aggravé le déclin des syndicats américains, Dan Clawson (2007, p. 248-252) souligne l'importance des délocalisations d'activités entraînant la fermeture des établissements syndiqués. Depuis fort longtemps, les grandes firmes n'auraient pas, ou peu, investi dans les établissements syndiqués, ce qui les aurait rendus obsolètes et a justifié leur fermeture. Ces firmes ont également eu recours à la sous-traitance confiée à des entreprises non-syndiquées. De plus, beaucoup de nouveaux investisseurs – souvent étrangers – ont ouvert des établissements sans syndicat (ainsi les ateliers de montage des automobiles japonaises ou allemandes).

En effet, aux Etats-Unis, de nombreuses législations et jurisprudences permettent aux employeurs de s'opposer victorieusement à l'implantation d'un syndicat dans l'un de leurs établissements. J. Rosenfeld (2014) et D. Clawson (2007) estiment que ce dernier point est le plus important. D. Clawson donne de nombreux exemples d'intimidations des salariés avant les votes d'accréditation. Le tournant essentiel se serait produit en 1947 (loi Taft-Hartley) mais c'est à partir des années 1970 que les entraves légales à la syndicalisation seraient devenues le facteur essentiel de la désyndicalisation. Ce serait également le cas au Royaume-Uni (Contrepois, 2016) ou en Allemagne, notamment avec l'affaiblissement de la négociation

collective de branche au profit de la négociation au niveau des établissements depuis 2003 (Rehfeldt, 2016).

Au titre de ces facteurs globaux explicatifs du déclin syndical, il faut également tenir compte de la confiance dans la société (et, plus précisément, envers les autres – les concitoyens –, les pouvoirs publics et le marchés). Or, selon certains économistes, la syndicalisation dépendrait largement de ce niveau de confiance, élevée en Scandinavie mais bien plus faible dans les pays latins (Algan et Cahuc, 2007, p. 71). Il paraît toutefois difficile d'établir un lien statistique entre les deux. Ce sont les contextes et les types de cultures sociales qui semblent déterminants.

Enfin, on ne peut ignorer au titre des explications de l'affaiblissement des syndicats, les nouvelles méthodes de gestion du personnel. L'individualisation des carrières, l'enrichissement des tâches, l'implication des salariés, la rémunération à la performance, le suivi de chaque salarié par la hiérarchie, etc. rendraient la syndicalisation moins aisée et feraient perdre aux délégués leur rôle d'intermédiaire entre la hiérarchie et les salariés. Tout cela semble évident. Cependant, un seul lien empirique a pu être vérifié : l'adoption de ces méthodes se traduit par une intensification du travail et une hausse de la productivité. En revanche, il ne semble pas y avoir de lien avec le taux de syndicalisation, du moins quand le syndicat ne s'oppose pas à l'introduction de ces méthodes, voire il peut en bénéficier s'il appuie leur introduction (Wood, 2013, pp. 98-101 ; Kirov, 2013, p. 215). Il faut également replacer ces évolutions dans un contexte plus large d'affirmation de « nouvelles valeurs » : individualisme, responsabilité personnelle, réalisation de soi (Matiaske et Grözinger, 2012, p. 5).

Les facteurs internes

Il existe assez peu d'études empiriques disponibles sur l'organisation interne des syndicats. Celles-ci insistent sur les différences nationales qu'elles expliquent habituellement par des histoires politiques et sociales diverses, voire par certains facteurs singuliers, comme, pour la France et l'Italie, le poids du Parti communiste qui a contrôlé le principal syndicat durant plusieurs décennies après-guerre (Hyman et Gumbrell-McCormik, 2013, pp. 54-55).

Les auteurs isolent certains facteurs communs, comme la densité de la présence syndicale (*union density*), l'organisation – syndicalisme de métier décentralisé ou syndicalisme d'industrie plus centralisé – et la démocratie interne (*ibid.*, p. 55-58) ; l'efficacité des interventions et les services rendus aux adhérents (*ibid.*, p. 58-59). Ils signalent aussi l'existence, dans la plupart des pays, de deux voies de représentation : une voie électorale – concernant tous les salariés d'une unité de production et normalement dédiée aux problèmes individuels – et une voie syndicale pour la négociation collective. Privilégier la voie électorale

semble être généralement défavorable à la syndicalisation (l'élu ayant tendance à privilégier l'électeur par rapport à l'adhérent). Ce cas concernerait principalement la France, l'Italie mais aussi l'Allemagne, l'Autriche ou la Grande-Bretagne.

Dans l'explication du déclin syndical, il ne faut pas minimiser un certain nombre d'autres facteurs internes, comme l'absence de démocratie. Cette question de la démocratie interne aux syndicats est ancienne. Comme déjà mentionné, elle a notamment traitée par S. Lipset (1963) et aussi par le même S. Lipset ainsi que M. Trow et J. Coleman (1956). On peut signaler aussi le livre de Peter Blau sur la bureaucratie syndicale (1963). Cette question a de multiples ramifications dont celle de la corruption. La pénétration par la mafia du syndicat des dockers américains de la côte atlantique est emblématique (Bell, 1951) et constitue le cadre du célèbre film d'Elia Kazan, *Sur les quais* (*On the Waterfront*, 1954). Cette pénétration dure maintenant depuis plus d'un siècle sans que le mouvement syndical, la police, la justice ou l'administration fédérale n'aient pu en venir à bout (Gayraud, 2008). Au-delà de ce cas saillant, c'est l'ensemble du mouvement syndical qui est concerné comme l'avait montré l'enquête du sénateur Robert Kennedy (1960). Cette question touche probablement beaucoup d'autres pays, par exemple l'Allemagne ou la France (Lenglet et Touly, 2013).

Finalement, le principal défi commun à l'ensemble des syndicats réside dans la présence sur le lieu du travail et dans les services rendus aux adhérents. En effet, l'adhérent de base n'a plus beaucoup d'intérêt à adhérer si les services du syndicat sont fournis indifféremment à tous les salariés qu'ils soient adhérents ou non au syndicat.

La présence sur le lieu du travail.

Même dans les systèmes apparemment les plus centralisés comme les pays scandinaves, « *the existence of a union workplace organisation is extremely important in promoting union membership. The decision to join a union is highly influenced by the workers' immediate environment at the workplace (colleagues and union representatives), while the dominant reasons for maintaining one's membership are related to the ability of the union to achieve satisfactory results and afford protection in unanticipated situations.* » Et l'auteur ajoute que la présence syndicale dans l'entreprise joue également le premier rôle dans la syndicalisation en Grande-Bretagne, en Amérique du nord et au Japon : « *The British case illustrates how one-sided decentralisation, by the almost complete disappearance of support to shop stewards from industry-wide agreements, also weakens unions considerably at the workplace level* » (Kjellberg, 2007, p. 267).

Historiquement, le pic de la syndicalisation (fin des années 1970) observé en France, Italie et Grande-Bretagne correspond à une implantation maximale des syndicats sur les lieux du travail (Cox, 1981 ; Revelli, 1981 et Labbé, 1996). Ainsi en Grande-Bretagne, les délégués

d'atelier (*shop stewards*) élus par l'ensemble du personnel menaient en fait les négociations avec les employeurs et avaient imposé le *closed shop* dans la plupart des grands établissements. Les salariés concernés apportaient massivement leur appui à ces *shop stewards* à cause des services quotidiens qu'ils leur fournissaient sur le lieu du travail (Cox, 1981, p 66). Cependant, le système avait une double fragilité : la concurrence entre divers syndicats de métier dans les mêmes entreprises et une absence de coordination efficace au niveau des fédérations et de la confédération (*ibid.*, p. 66-68).

En France, une enquête, réalisée dans les années 1980 auprès des anciens syndiqués, révèle que le principal facteur de la relativement forte syndicalisation, durant les années 1940-1970, était la présence sur les lieux du travail des élus et militants syndicaux et les services individuels qu'ils rendaient aux salariés dans la résolution des multiples problèmes de la vie quotidienne au travail (salaires et primes contestés, horaires, mauvaises conditions de travail, relations difficiles avec la hiérarchie, etc.). De même, dans ce pays, la principale explication de la forte désyndicalisation survenue à partir de la fin des années 1970 a été la disparition de la plupart des syndicalistes des lieux de travail et l'arrêt des services individuels aux adhérents (Croisat et Labbé, 1992).

Vingt ans plus tard, étudiant l'Europe syndicale au quotidien dans quatre pays (Allemagne, France, Grande-Bretagne, Italie), Christian Dufour et Adelheid Hege (2002) parviennent aux mêmes conclusions : la syndicalisation apparaît avant tout comme le produit d'une présence et d'un réseau syndical dans les ateliers et les bureaux et de l'aptitude de ce réseau à maintenir, d'une part, une pression à l'adhésion et une sociabilité favorable à celle-ci et, d'autre part, une intervention efficace des représentants syndicaux pour résoudre les problèmes quotidiens sur le lieu du travail.

Depuis plus de trente ans, la représentation des salariés dans l'entreprise est souvent devenue une affaire de professionnels ce qui a entraîné un changement dans la relation entre les délégués et les salariés. Ce glissement était visible en Italie dès la fin des années 1970, en même temps que la sous-traitance se développait au détriment des grands établissements industriels. Cela s'accompagnait d'un changement sociologique : les syndicalistes jeunes, sans qualification, en provenance du sud, ont été progressivement remplacés par des diplômés plus mûrs et souvent originaires du nord (Revelli 1981, pp. 122-123). Ce changement est également visible en France ; il se répercute à tous les niveaux de l'organisation et fait de l'appareil syndical un « univers clos et décalé » par rapport aux salariés que les syndicats sont censés représenter (Andolfatto et Labbé, 2011, pp. 74-80 ; Rouban, 2018).

Dans une *Histoire du syndicalisme suisse*, Bernard Degen souligne la même évolution intervenue depuis les années 1970, déplorant que les « fonctionnaires syndicaux [fassent] souvent preuve d'autoritarisme », que « les liens entre la base et la direction [se soient] relâchés », qu'il n'y ait plus de responsables syndicaux qui viennent à la rencontre des salariés

dans les entreprises (Boilat, Degen, Joris et al., 2006, p. 226). Ainsi, « les revendications salariales ou autres [sont devenues] de plus en plus abstraites pour les permanents. Ceux-ci ne [s'appuient] plus sur les expériences directes des salariés dans leurs entreprises, mais se [basent] sur des indicateurs fournis par des spécialistes de l'économie et de la finance » (ibid.). Ces évolutions traduisent le mouvement d'institutionnalisation du syndicalisme qui a affecté tous les pays européens et industriels.

Cependant, il ne faut pas minimiser l'attitude de l'employeur vis-à-vis de ces représentants. Pour que la représentation syndicale sur le lieu du travail soit effective, il faut que l'employeur accepte de la laisser fonctionner et lui fournisse les informations nécessaires. Dès lors, se posent les questions des pratiques frauduleuses – de la simple pression morale à l'entrave ou la corruption – et de leur sanction légale. Certes, celle-ci peut être très forte sur le papier (notamment en Allemagne, France, Italie...), mais son application par les tribunaux semble souvent difficile ou légère (Hyman et Gumbrell-McCormik, 2013, pp. 64-66).

Au total, dans la plupart des pays, on aboutit à un « triste paradoxe » : sur le papier, ces institutions de représentation du personnel dans les établissements sont dotées de toujours plus de moyens, légaux et conventionnels, mais aussi de ressources et moyens matériels, et elles sont apparemment investies de fortes attentes ; pourtant, dans la pratique, elles semblent avoir de moins en moins d'influence sur les décisions du management (Hyman et Gumbrell-McCormik, 2013, p. 67).

La resyndicalisation

Le déclin syndical peut-il être enrayé ? A quelles conditions les syndicats pourraient-ils être « revitalisés » ? Ces questions sont traitées par différents auteurs (Haiven et al., 2006 ; Frege et Kelly 2006 ; Phelan, 2007b ; Gumbrell-Mc Cormick et Hyman, 2013).

Il ne suffit pas pour « revitaliser » les syndicats de fidéliser les adhérents. Il s'agit aussi de susciter un courant d'adhésions nouvelles suffisamment nombreuses pour compenser les pertes qui ne peuvent pas être évitées (longues maladies, décès, retraites, mutations professionnelles, licenciements...). Car dans la plupart des pays industriels, l'affaiblissement des syndicats provient essentiellement du trop faible nombre de nouveaux adhérents qui ne compense pas cette érosion naturelle.

Pour susciter ce courant d'adhésions nouvelles, quatre dimensions apparaissent essentielles.

Premièrement, la resyndicalisation passe par l' « organisation des inorganisés » (Phelan, 2007b). Dans tous les pays industriels, on constate que se réduit le noyau central du salariat sur lequel reposent les syndicats de même que l'emploi dans les secteurs économiques où ils

sont présents. Dès lors, les syndicalistes doivent se tourner vers les catégories en expansion (femmes, immigrés, travailleurs précaires mais aussi diplômés du supérieur) et vers les établissements non syndiqués, notamment dans les services et le commerce. Cette extension de l'aire de syndicalisation peut être facilitée par de nouvelles relations avec les partis et des alliances avec les mouvements sociaux, notamment de femmes et d'immigrés (Milkman, 2000 ; Dupuis et Rioux, 2016) ou encore ce que R. Gumbrell-Mc Cormick et R. Hyman appellent « la bataille des idées » (2013, pp. 132-156).

Deuxièmement, ces campagnes de syndicalisation nécessitent de dégager des moyens et des « organisateurs ». La fusion des syndicats vise à réaliser des économies en mutualisant les moyens et en créant des synergies (Gumbrell-Mc Cormick et Hyman 2013, pp. 81-100). Cependant jusqu'à maintenant les résultats sont mitigés (Behrens et *al.*, 2006). Une des difficultés principales semble résider dans la « loi de l'oligarchie » formulée par R. Michels. Dans le syndicalisme américain – qui a le premier expérimenté ces réorganisations sur une grande échelle – on a constaté la résistance des organisations traditionnelles et notamment des directions syndicales où les routines bureaucratiques sont profondément enracinées. Comme l'indiquait déjà S. Lipset (1963, p. 404-405), tout, dans l'organisation des syndicats, conduit à accorder une position éminente aux dirigeants et à y instaurer « un régime autoritaire et oligarchique ». Dès lors, les réorganisations ne peuvent réussir que sur une base locale et à la faveur d'un changement des dirigeants au profit de responsables ayant une expérience des mouvements sociaux, autres que les syndicats, et avec le soutien des fédérations et confédérations (Voss et Sherman, 2000).

Troisièmement, la décentralisation de la négociation collective et de l'organisation vise à rapprocher l'activité syndicale des adhérents potentiels, à contrebalancer les conséquences des fusions et à développer la démocratie interne (Gumbrell-Mc Cormick et Hyman 2013, pp 102-130).

Enfin, l'action internationale est parfois présentée comme une réponse possible à la globalisation (Gumbrell-Mc Cormick et Hyman, 2013, p 158-190). Lillie et Martinez Lucio (2006) donnent l'exemple du syndicalisme des marins et des docks, spécialement les actions internationales des dockers de la côte ouest des Etats-Unis (*ibid.* p. 167-170) et, par contraste, l'impossible dépassement des logiques nationales en face des multinationales de l'automobile (*ibid.*, pp. 170-172).

Cela pose la question des institutions internationales, tels le Bureau International du Travail (Anner 2007), la confédération internationale des syndicats ou la confédération européenne des syndicats, organisations qui sont assez peu étudiées (Gobin, 1999 ; Andolfatto et Basson, 2013 ; Dufresne et Gobin, 2016). S'il s'y développe un nouveau type de syndicalisme – plus européenisé ou mondialisé –, il paraît difficile de mesurer son impact en

termes de syndicalisation, s'il existe. Ce mouvement tend plutôt à favoriser à nouveau la professionnalisation et la bureaucratisation.

Conclusions

Les syndicats sont un rouage essentiel des démocraties libérales. Leur action concerne les conditions de travail et les revenus d'une proportion importante de la population active. De plus, ils participent à la gestion des multiples institutions qui constituent l'Etat providence et, de ce fait, ils contribuent à la définition des politiques publiques dans ce domaine crucial. Enfin, ils devraient être un canal d'expression collective pour beaucoup de leurs membres dépourvus de capital social. Dès lors les syndicats sont un objet d'analyse important pour la science politique qu'elle ne peut continuer à délaissier comme elle l'a fait jusqu'alors.

Cependant, l'orée du XXI^e siècle semble marqué par le déclin des formes traditionnelles d'engagement et d'action collective tant au niveau politique que social. Comme les partis, les syndicats n'échappent pas à cette désaffection. Dès lors, ces formes traditionnelles d'action collective sont-elles condamnées à disparaître ? Ou bien trouveront-elles de nouvelles formes d'action et d'organisation qui leur permettront de perdurer ? Plus au fond, c'est la capacité de la démocratie à se réinventer qui est posée et, en particulier, ici, de la « démocratie sociale ».

Bibliographie

ADDISON (John T.), SCHNABEL (Claus) (eds), 2005, *International Handbook of Trade Unions*, Northampton, Edward Elgar.

ALGAN (Yann), CAHUC (Pierre), 2007, *La société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit ?*, Paris, Editions Rue d'Ulm.

ANDOLFATTO (Dominique), 2014, "La courroie cassée ? Syndicalisme et communisme en Espagne, France et Italie", *Communisme* 2014, pp. 503-528.

ADDISON (John T.), SCHNABEL (Claus) (eds), (2005), *International Handbook of Trade Unions*, Northampton, Edward Elgar.

ANDOLFATTO (Dominique) (ed.), 2018, *La démocratie sociale en tension*, Lille, Presses du septentrion.

ANDOLFATTO (Dominique), BASSON (Jean-Charles), 2013, "Vers une européanisation du syndicalisme français ?" dans ANDOLFATTO (Dominique) (ed.), *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française (3^{ème} édition).

- ANDOLFATTO (Dominique), LABBE (Dominique), 2006, "La transformation des syndicats français : vers un nouveau modèle social ?", *Revue française de science politique*, 2, pp. 281-297.
- ANDOLFATTO (Dominique), LABBE (Dominique), 2007, *Les syndiqués en France*, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons.
- ANDOLFATTO (Dominique), LABBE (Dominique), 2011, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte (3^{ème} édition).
- ANDOLFATTO (Dominique), LABBE (Dominique), 2011, *Histoire des syndicats (1906-2010)*, Paris, Seuil.
- ANDOLFATTO (Dominique), LABBE (Dominique), 2017, "Le financement des partenaires sociaux après la loi Sapin du 5 mars 2014", *Droit social*, 3, mars, p. 255-264.
- ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), 2016, *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang,
- ANNER (Mark), 2007, "The Paradox of Labour Transnationalism : Trade Union Campaigns for Labour Standards in International Institutions" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 63-90.
- ARMINGEON (Klaus), 1981, "La confédération des syndicats allemands face à la crise" dans ARMINGEON (Klaus) et al., *Les syndicats européens et la crise*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, pp. 27-60.
- BEHRENS (Martin), 2013, "Germany" dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres, Routledge, pp.206-226.
- BEHRENS (Martin), 2016, "La résilience d'un « modèle » de référence" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 15-35.
- BEHRENS (Matthew), HURD (Richard) et WADDINGTON (Jeremy), 2006, "How does Restructuring Contribute to Union Revitalization ?", dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford, Oxford University Press, 2006, pp. 117-136.
- BELANGER (André), LEMIEUX (Vincent), 2002, *Introduction à l'analyse politique*, Montréal, Gaéétan Morin Editeur / Chenelière Education.
- BELL (Daniel), 1951, "Rackett-Ridden Longshoremen". Repris dans : *The End of Ideology, On the Exhaustion of political Ideas in the Fifties*, Boston, Harvard University Press, 1960. Traduction en français en 1997 sous le titre : *La fin de l'idéologie*, Paris, PUF.
- BEROUD (Sophie), 2009, "Syndicalisme" dans FILLIEULE (Olivier) et al., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Sciences Po Les Presses.
- BEVORT (Antoine), 2013, "Du catholicisme social au réformisme : CFTC et CFDT" dans ANDOLFATTO (Dominique) (ed.), *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française (3^{ème} édition), pp. 49-79.
- BEVORT (Antoine), 2016, "Pays-Bas : Le syndicalisme des polders" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 107-122.

- BEVORT (Antoine), JOBERT (Annette), 2011, *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- BLAU (Peter), 1963, *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, University of Chicago Press.
- BOILAT (Valérie), DEGEN (Bernard), JORIS (Elisabeth) et al., 2006, *La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne, Antipodes.
- BOTELLA (Louis), 1999, *Les syndicalismes en Europe*, Angers, Technologia / Le Petit Pavé.
- BOURGEOIS (Isabelle), 2016, "Pouvoir et responsabilité des syndicats allemands", *Pages Europe*, La Documentation française (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/pages-europe/pe000023>).
- CANTIN (Etienne), 2016, "Pourquoi le tripartisme n'existe-t-il pas aux Etats-Unis ? Essai d'économie politique historique des rapports collectifs du travail depuis 1935" dans LAPOINTE (Paul-André), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 91-122.
- CASULA (Marina), 2016, "Espagne : le modèle ibérique face à la crise" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 107-122.
- CELLA (Primo), 1999, *Il sindacato*, Rome-Bari, Editori Laterza.
- CHAGNOLLAUD (Dominique), 1997, *Sociologie politique*, Paris, Dalloz.
- CLAWSON (Dan), 2007, "US Labour and the Neoliberal Challenge" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 243-274.
- CONTREPOIS (Sylvie), 2016, "Royaume-Uni : l'eupéanisation d'un modèle très libéral", dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 243-262.
- COX (Andrew), 1981, "Le mouvement syndical britannique et la récession économique des années soixante-dix" dans ARMINGEON (Klaus) et al., *Les syndicats européens et la crise*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, pp. 61-99.
- CROISAT (Maurice), LABBE (Dominique), 1992, *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan.
- DEGRAVE (Philippe), 2016, *Le Parti des Travailleurs brésilien. De son émergence à la conquête du Planalto (1979-2002)*, thèse de science politique, Université de Bourgogne.
- DELWIT (Pascal), 2015, *Introduction à la science politique*, Bruxelles, Edition de l'Université de Bruxelles (2^{ème} édition).
- DOUCOULIAGOS (Christos), LAROCHE (Patrice), 2003, "What Do Unions Do to Productivity ? A Meta-Analysis", 42-4, pp. 650-691.
- DUFOUR (Christian) et HEGE (Adelheid), 2002, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bern, Peter Lang.
- DUFRESNE (Anne) et GOBIN (Corinne), 2016, "Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles" dans LAPOINTE (Paul-André) (ed), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 23-63.

- DUNN (Bill), 2007, "Globalisation, Labour and the State" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 37-62.
- DUPUIS (Mathieu) et RIOUX (Claude), 2016, "Etats-Unis : crise du syndicalisme et de la négociation collective" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 123-138.
- DUVERGER (Maurice), 1964, *Introduction à la sociologie politique*, Paris, Les cours de droit, (2ème édition).
- DUVERGER (Maurice), 1984, *Sociologie de la politique*, Paris, PUF (1ère édition en 1973).
- FANIEL (Jean), VANDAELE (Kurt), 2011, "Histoire de la centrale générale des syndicats de Belgique (CGSLB) ", *Courrier hebdomadaire du Centre de Recherche et d'Information Socio-politiques (CRISP)*, 2123-2124.
- FANIEL (Jean), VANDAELE (Kurt), 2012, "Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) ", *Courrier hebdomadaire du Centre de Recherche et d'Information Socio-politiques (CRISP)*, 2146-2147.
- FRANGI (Lorenzo), 2016, "Le dialogue social au Brésil" dans LAPOINTE (Paul-André) (ed.), 2016, *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 257-280.
- GRAZIANO (Luigi), 1995, *Lobbying, pluralismo, democrazia*, Rome, Nuova Italia Scientifica.
- GRAZIANO (Luigi), 1996, "Le pluralisme. Une analyse conceptuelle et comparative", *Revue française de science politique*, 46-2, pp. 195-224.
- ETUI (European Trade Union Institute), 2016, *Syndicats*, <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/En-Europe/Syndicats>
- FREEMAN (Richard B.), MEDOFF (James L.), 1987, *Pourquoi des syndicats ?*, Paris, Economica (édition américain en 1984 : *What Do Unions Do*, New York, Basic Books).
- FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), 2013. *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres, Routledge.
- GALVAO (Andréia), 2007, "Trade Unions and Neoliberal Politics in Brazil" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang pp. 333-360.
- GAYRAUD Jean-François, 2008, "Un siècle de domination des docks de la côte Est par la Mafia", *Politique américaine*, I, p. 71-103.
- GOBIN (Corinne), 1999, *L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^{ème} siècle*, Bruxelles, Editions Labor.
- GROSSMAN (Emiliano), SAURUGGER (Sabine), 2012, *Les groupes d'intérêts. Action collective et stratégies de représentation*, Paris, Armand Colin (2ème édition).
- GUMBRELL-MCCORMIK (Rebecca), HYMAN (Richard), 2013, *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- HAIVEN (Larry), LÉVESQUE (Christian), ROBY (Nicolas), 2006, "Pistes de renouveau syndical : défis et enjeux", *Relations industrielles*, 61-4, pp. 567-588.

- HIRSCHMAN (Albert O.), 1972, *Face au déclin des Relations industrielles entreprises et des institutions*, Paris, Les éditions ouvrières.
- HIRSCHMAN (Albert O.), 1983, *Bonheur privé et action publique*, Paris, PUF.
- HIRSCHMAN (Albert O.), 1986, *Vers une économie politique élargie*, Paris, Editions de Minuit.
- HYMAN (Richard) et GUMBRELL-MCCORMIK (Rebecca), 2013, "Collective representation at work" dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, Londres, Routledge, 2013, pp.49-70.
- INCOMES DATA SERVICES, 2013, *Trade Unions Handbook*, Londres, Thomson-Reuters
- IRES (ed.), 1992, *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles*, Paris, Dunod.
- JACOBS (James B.), 2006, *Mobsters, Unions, and Feds: The Mafia and the American Labor Movement*, New York, New York University Press.
- JEFFERYS (Steve), 2007, "Forward to the Past? Ideology and Trade Unionism in France and Britain" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang pp. 209-241.
- KELLY (John), 2013, "The United Kingdom", dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres, Routledge, 2013, pp. 170-190.
- KENNEDY (Robert), 1960, *The Enemy Within*, Westport, Greenwood Press. Traduit en français : *Ma lutte contre la corruption*, Paris, Robert Laffont, 1964.
- KESSELMAN (Donna), 2002, "Les syndicats américains : du groupe social au groupe de pression ?" dans GARRIGUES (Jean) (ed.), *Les groupes de pression dans la vie politique contemporaine en France et aux Etats-Unis de 1820 à nos jours*, Rennes, PUR, pp. 251-270.
- KIROV (Vassil), 2013, "Social partners strategies to address quality of work in the service sector in Europe : what lessons for the stakeholders in South-Eastern Europe" dans KIROV (Vassil) (ed.), *Addressing quality of work in Europe*, Sofia, Cieal, pp. 207-220
- KJELLBERG (Anders) 2007, "The Swedish Trade Union System in Transition: High but Falling Union Density" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 260-285.
- LABBE (Dominique), 1996, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan.
- LAZEGA (Emmanuel), 1999, "Le phénomène collégial : une théorie structurale de l'action collective entre pairs", *Revue française de sociologie*, 40 (4), p. 639-670.
- LAGROYE (Jacques), BASTIEN (François), SAWICKI (Frédéric), 2012, *Sociologie politique*, Paris, Presses de Sciences Po, Dalloz (6ème édition, 1ère édition en 1991).
- LAPOINTE (Paul-André), 2016, "Quasi-disparition de la grève et régime néo-libéral au Québec" dans LAPOINTE (Paul-André), 2016, *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 201-256.

- LATREILLE (Geneviève), 1980, *La Naissance des métiers en France*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- LE CROM (Jean-Pierre), 1995, *Syndicats nous voilà. Vichy et le corporatisme*, Paris, L'Atelier.
- LEMBRUCH (Gerhard), SCHMITTER (Philippe) (eds.), 1979, *Trends toward Corporatist Intermediation*, Londres, Sage.
- LEMBRUCH (Gerhard), SCHMITTER (Philippe) (eds.), 1982, *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Londres, Sage.
- LENGLET Roger, TOULY Jean-Luc (2013), *Syndicats, corruption, dérives, trahisons*, Paris, First Editions.
- LEONARD (Evelyne), PICHAULT (François), 2016, "Belgique, l'adaptation d'un "modèle" de concertation sociale" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, 2016, pp. 55-75.
- LILLIE (Nathan), MARTINEZ LUCIO (Miguel), 2006, "International Trade Union Revitalization ; the Role of National Union Approaches" dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 159-180.
- LIND (Jens), 2007, "Trade Unions in Denmark : Still Victorious?" dans PHELAN (Craig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bern, Peter Lang, pp. 287-302.
- LIND (Jens), 2016, "Danemark : un « modèle » en difficulté" dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie) (eds.), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 91-106
- LIPSET (Seymour M.), TROW (Martin), COLEMAN (James), 1956, *Union Democracy*, New York, Free Press.
- LIPSET (Seymour M.), 1963, *L'homme et la politique*, Paris, Seuil.
- MATIASKE (Wenzel), GRÖZINGER (Gerd) (eds), 2012, 2013, "The future of Trade Unions in Western Europe", *Management revue*, 1 et 4.
- MEYNAUD (Jean), 1958, *Les groupes de pression en France*, Paris, Armand Colin.
- MEYNAUD (Jean), SALAH-BEY (Anisse), 1963, *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot.
- MICHELS (Robert), 1914, *Les partis politiques. Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, Paris, Flammarion.
- MILKMAN (Ruth) (ed.), 2000, *Immigrants and Union Organizing*, Ithaca, Cornell University Press.
- MOREAU (Patrick), 2016, "Autriche : l'essoufflement politique d'un système consensuel", dans ANDOLFATTO (Dominique), CONTREPOIS (Sylvie), *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 37-53.
- NASH (Kate), SCOTT (Alan), 2004, *The Blackwell Companion to Political Sociology*, Oxford, Blackwell Publishing.
- NAMUTH (Michaela), 2013, *Trade Unions in Italy*, Friedrich Ebert Stiftung, Janvier 2013 (<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09590.pdf>).

- NAY (Olivier) (ed.), 2014, *Lexique de science politique. Vie et institutions politiques*, Paris, Dalloz (3ème édition).
- NEUMANN (Franz), 1950, "Approaches to the Study of Political Power", *Political Science Quarterly*, 65, pp. 161-180.
- NEVEU (Erik), 1996, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La découverte.
- NEVEU (Erik), 2009, "Répertoires d'action des mobilisation" dans COHEN (Antonin), LACROIX Bernard), RIUTORT (Philippe) (eds.), *Nouveau manuel de science politique*, p. 495-509.
- OFFERLE (Michel), 2008, "Retour critique sur les répertoires d'action collective (XVIII^{ème}-XXI^{ème} siècles)", *Politix*, 81, p. 181-202.
- PARSONS (Nick), 2005, *French Industrial Relations in the New World Economy*, Londres, Routledge.
- PHELAN (Graig) (ed.), 2007a, *The Future of Organised Labour*, Bruxelles, Peter Lang.
- PHELAN (Graig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bruxelles, Peter Lang.
- PIGNONI (Maria Teresa), "La syndicalisation en France. Des salaires deux fois plus syndiqués dans la fonction publique", *Dares Analyses*, 25, mai.
- POIRMEUR (Yves), 2018, *Lobbying et stratégies d'influences en France. XVIII^{ème}-XXI^{ème} siècles*, Paris, LGDJ-Lextenso.
- PULIGNANO (Valeria), 2007, "Understanding the Changing Influence of Trade Unions in Contemporary Italy" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 229-243.
- RAMALHO (José Ricardo), 2007, "Trade Unions and Politics in Brazil" dans PHELAN (Craig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bern, Peter Lang, pp. 91-104.
- REHFELDT Udo, 2016, "Le modèle allemand du dialogue social et son renouveau dans la crise" dans LAPOINTE Paul-André. *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 91-122.
- REVELLI (Marco), 1981, "La bureaucratie syndicale et les militants de base en Italie" dans ARMINGEON (Klaus) et al., *Les syndicats européens et la crise*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, pp. 105-131.
- REYNAUD Jean-Daniel (1975), *Les syndicats en France*, Paris, Seuil (1^{ère} édition en 1963).
- REYNAUD Jean-Daniel, 2012, "Théorie de la régulation sociale" dans BEVORT (Antoine), LALLEMENT (Michel), JOBERT (Annette), MIAS (Arnaud) (eds), *Dictionnaire du travail*, Paris, Armand Colin, p. 629-636.
- ROSENFELD (Jake), 2014, *What Unions No Longer Do*, Cambridge, Harvard University Press.
- ROSANVALLON (Pierre), 1988, *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calmann-Lévy.
- ROUBAN (Luc), 2018, The road to anomie : the rise and decline of public service unions in France, *Labor History*, 59(1), January 2018, pp. 54-70.
- ROUILLARD (Jacques), 1991, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal.

- ROUILLARD (Jacques), 2008, *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'Etat, la nation et l'opinion publique*, Québec, Vlb Editeur.
- SAGNES (Jean) (ed.), 1995, *Histoire du syndicalisme dans le monde. Des origines à nos jours*, Toulouse, Privat.
- SLOMP (Hans), 2000, *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Editions de l'Atelier.
- STOLEROFF (Alan), 2007, "Portuguese Trade Unionism: Dilemmas and Prospects" dans PHELAN (Graig) (ed.), 2007b, *Trade Union Revitalisation*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 213-227.
- SVENSSON (Torsten), 2013, "Sweden" dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), 2013, *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres, Routledge, pp. 227-244.
- TILLY (Charles), 1986, *La France conteste*, Paris, Fayard.
- TOURAINE (Alain), WIEVIORKA (Michel), DUBET (François), 1984, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.
- VISSER (Jelle), 1991, "Tendances de la syndicalisation". *Perspective de l'emploi*, OCDE, juillet 1991.
- VISSER (Jelle), 2006, "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, 129(1), pp. 38-49.
- VISSER (Jelle), 2015, *ICTWSS Data base*, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS.
- VOSS (Kim), SHERMAN (Rachel), 2000, "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement", *American Journal of Sociology*, 106-2, pp. 303-349.
- WOOD (Stephen) 2013, "HRM, organizational performance and employee involvement" dans FREGE (Carola), KELLY (John) (eds.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Londres, Routledge, 2013, pp. 49-70.