

Légitimité des acteurs collectifs et nouveau syndical

Christian DUFOUR¹, Adelheid HEGE²

Repérée dès le début des années 1980, la crise du syndicalisme est d'abord considérée comme un phénomène passager, lié à une conjoncture économique transitoire ou à des circonstances nationales spécifiques. Trente ans plus tard, les organisations et les pays qui échappent à cette crise constituent des exceptions.

Les analyses de ces phénomènes sont nombreuses et évolutives, comme les phénomènes observés eux-mêmes. Or, durant toute cette période, les acteurs des relations professionnelles ne sont pas restés sans réaction, et spécialement les organisations de salariés. Elles ont entrepris une série de transformations, qui s'inscrivent avec plus ou moins de succès dans un mouvement disparate regroupé sous le terme de « nouveau syndical ». L'article qui suit se veut une contribution au débat sur ce thème. Il cherche à identifier, en tirant parti de travaux conduits sur longue période, quelques-unes des conditions qui pourraient outiller un tel renouveau. Pour cela, il dresse un bilan de la crise syndicale et de ses interprétations. Il suggère de se concentrer sur les acteurs et leurs caractéristiques pour pouvoir envisager les perspectives de renouveau. Les syndicats se constituent en tant qu'acteurs en exerçant des fonctions de représentation. La légitimité de cette représentation constitue un moment crucial quoique souvent masqué des processus de transformations en cours. Les options stratégiques du nouveau syndical passent cependant toujours par la reconstitution de la légitimité.

1. Directeur adjoint (recherche) à l'Institut de Recherches économiques et sociales (IRES).
2. Chercheure à l'Institut de Recherches économiques et sociales (IRES).

Dans cette contribution, nous mettons en évidence la situation paradoxale de nombreux syndicalismes sur le continent européen. Sans voir ouvertement mis en cause leur place dans la société, capables de s'appuyer, pour la plupart d'entre eux, sur des ressources institutionnelles intactes et souvent puissantes, les syndicats européens souffrent du déclin de leur capacité d'attraction et d'intégration de groupes salariés diversifiés (section I). Nous avançons l'hypothèse qu'une légitimité institutionnelle apparemment intacte masque une perte de légitimité sociologique des acteurs représentatifs. Nous identifions là un élément de crise central, à l'origine de la perte de pouvoir normatif et intégrateur des syndicats, mais aussi un point nodal d'une éventuelle refondation. Nous cherchons à montrer comment la légitimité de l'acteur collectif s'évalue à l'aune de sa capacité représentative et, partant, de sa capacité non seulement à agréger et à hiérarchiser des intérêts multiples et contradictoires, mais aussi (et surtout) à agir sur la cohésion du groupe social à la représentation duquel il prétend (section II). Contrairement à une analyse qui lie l'efficacité représentative au statut des institutions éventuellement en perte de prégnance dans un monde en mutation, l'approche en termes de légitimité ouvre une marge de choix stratégique aux acteurs syndicaux, susceptibles d'agir sur leur propre transformation (section III).

Notre analyse s'appuie sur différents pays d'Europe (essentiellement : France, Allemagne, Italie, Grande-Bretagne, Belgique, Autriche) qui connaissent des situations syndicales et des constructions institutionnelles très diversifiées : niveaux de syndicalisation, pluralisme syndical, dualisme ou monisme. Elle prend en compte des enquêtes de terrain au niveau des entreprises (Dufour, Hege, 2002) comme une observation de long terme des transformations des systèmes de relations professionnelles de ces pays (*Chronique internationale de l'IREES*, depuis 1989 ; IRES, 1992).

I. Légitimité des institutions – ou légitimité des acteurs

I.1. Un statut social acquis

Les pays européens offrent un riche terrain d'observation à la sociologie des relations professionnelles. Les syndicalismes s'y sont solidement imposés. Leurs histoires nationales respectives les ont placés au centre de compromis sociaux, de jeux d'acteurs et de structures d'une grande diversité (Berger, 1981 ; IRES, 1992 ; Ferner, Hyman, 1998 ; Traxler, 2000). Le débat sur cette diversité s'anime dans un espace européen qui connaît depuis plusieurs décennies une réorganisation économique et politique profonde. La notion de « modèle social européen », fort débattue (ETUC, 2005 ; Hyman, 2005 ; Keune, 2008), repose sur l'idée que des variations institutionnelles de grande ampleur entre pays peuvent recouvrir des fondements communs.

Longtemps en butte à l'exclusion politique, les syndicalismes acquièrent à la fin de la Deuxième guerre mondiale leur statut d'acteurs reconnus dans les pays qui vont former le noyau de l'Europe en construction. Une nouvelle phase s'ouvre alors, celle de leur inscription institutionnelle dans la vie économique et politique des pays européens. Des alliances multiples avec les formations partisans, des compromis au niveau des Etats reconnaissent le salariat organisé comme un collectif original au sein des principes de la représentation démocratique. Les néo-corporatismes prennent pied dans nombre de pays européens (Autriche, pays scandinaves) (Schmitter, 1981) et semblent constituer, avec leurs variations (Allemagne, Belgique), un standard dont l'extension à l'Europe en voie d'unification peut être envisagée.

Le « modèle social européen » voit dans les syndicats de salariés les interlocuteurs forts et légitimes de l'Etat et des organisations d'employeurs dans l'exercice de la négociation sociale. Les syndicats disposent d'une responsabilité permanente formalisée ou implicite qui reconnaît leur rôle représentatif dans les matières qui leur sont confiées (Hege, 2000). Ils deviennent alors les réceptacles naturels de l'adhésion des salariés qui ont « intérêt » à ce que ces systèmes producteurs de compromis sociaux qui leur sont favorables se développent et se perpétuent.

Ces systèmes se donnent pour suffisamment cohérents pour que la rationalité des structures soit placée au centre de l'analyse. De « mauvaises performances » – tel le bilan français en matière d'adhésions – sont lues comme autant d'incohérences du système social et des comportements organisationnels (divisions, concurrence, idéologisation, etc.). Une bonne configuration institutionnelle doit produire des acteurs de même qualité ; inversement, la faiblesse des acteurs renvoie à « l'irrationalité » ou à « l'incohérence » des structures (Ebbinghaus, Visser, 1997). L'équilibre intrinsèque de ces systèmes arrivés à maturité semble assurer la reproduction des acteurs, sinon à l'identique du moins selon des logiques préservant la cohérence institutionnelle.

1.2. Résistance et adaptabilité des structures

Avec les changements majeurs qui affectent depuis plusieurs décennies les économies (fin du fordisme, intégration économique, mondialisation...), se pose la question de l'ajustement de ces systèmes tant aux niveaux centraux que décentralisés. Ces transformations insèrent des exigences de coordination déjà élevées dans des modes de gouvernance multi-niveaux encore plus complexes (Marginson, Sisson, 2004). Les institutions semblent en état d'assumer ces défis. L'imbrication des différents niveaux de représentation et leurs spécialisations fonctionnelles, résultats de compromis lourds et éprouvés entre acteurs, demandent à être adaptées à des environnements transformés.

Au cours des décennies 1980-2000, dans la plupart des pays européens, les institutions restent en place, voire se perfectionnent en s'adaptant aux circonstances économiques nouvelles (Leisink *et al.*, 1996). Le cas de la Grande-Bretagne et de ses transformations institutionnelles hostiles au syndicalisme reste isolé. En France les lois Auroux revalorisent (en 1982) aussi bien les niveaux de négociation que la représentation dans les entreprises. L'Italie connaît des transformations sur les thèmes similaires en 1993. En Allemagne, une réforme de 2001 tend à donner plus de pouvoir aux structures de représentation d'entreprise. De nouveaux compromis entre les acteurs sont expérimentés (pactes sociaux) (Fajertag, Pochet, 2001). Les organisations syndicales cherchent à se rationaliser et à s'adapter par des fusions internes (Waddington *et al.*, 2005 ; Kahmann, 2009).

L'intégration européenne requiert une transposition au niveau supranational des capacités d'intervention acquises aux niveaux nationaux (Streeck, 2000). Des « équivalences fonctionnelles »³ sont recherchées pour pallier les inégalités des modèles sociaux autochtones et ainsi promouvoir leur interopérabilité. Les comités d'entreprise européens s'ajoutent à leurs homologues nationaux comme un échelon pertinent dans le contexte d'internationalisation. La coordination des négociations salariales au niveau européen doit limiter la concurrence par les salaires (Platzer, Keller, 2003 ; Traxler, Mermet, 2003) sinon permettre une politique salariale solidaire (Schulten, 2003).

1.3. Une crise syndicale partagée

Malgré ces tentatives d'adaptation, la crise des syndicalismes européens est désormais ouvertement reconnue. Les acteurs nationaux et européens (CES) se préoccupent d'une capacité d'action sérieusement déstructurée. Elle se repère dans une moindre efficacité des institutions et par une perte d'adhérents presque universellement partagée.

Y compris dans les pays représentatifs du modèle néo-corporatiste, les mises en cause des équilibres antérieurs sont sévères. Alors que la distanciation d'avec les partis politiques se poursuit, la voix syndicale porte moins dans les compromis sociaux. Des réformes sociales majeures – retraites, santé, assurance chômage – sont validées par des partis historiquement proches des mouvements syndicaux, désormais affranchis de la contrainte de faire de l'échange avec les syndicats (Pizzorno, 1978) un préalable dans la construction du consensus social (*Chronique internationale de l'TRES*, 2004, 2007, 2008). Les performances des niveaux de négociation jadis fondateurs

3. Dans cette approche essentiellement juridique, il s'agit de gérer « l'interopérabilité de systèmes... nés dans des contextes hétérogènes... La comparaison cherche à découvrir une équivalence fonctionnelle des institutions juridiques, au-delà de leur configuration formelle » ; voir Marc Fallon, « L'utilisation de la méthode comparative en droit privé et en droit européen », UCL <http://www.ecoledoctorale-droit.be/documents/fallon0604.pdf>.

(branches) s'étiolent. Les tentatives d'élargissement de structures éprouvées ne produisent pas les résultats escomptés : la brièveté de l'expérience ne peut expliquer le bilan mitigé des comités d'entreprise européens (Waddington, 2007 ; Hege, Dufour, 2007). Vingt ans après la transplantation des structures sociales ouest-allemandes dans l'ex-RDA, l'ambition d'unification du système social a été déçue (Artus, 1999 ; Hinke, 2008). Les « nouveaux pays entrants » de l'Union européenne (dont nous ne traitons pas ici) n'ont pas encore accordé à leurs syndicalismes une place centrale dans la vie sociale.

La grande majorité des pays d'Europe connaît un recul des adhésions aux organisations syndicales. Seule la Belgique semble maintenir voire améliorer son niveau d'adhésion de salariés actifs. Dans les rares pays qui ne perdent pas d'adhérents ou qui en gagnent, la composition des effectifs ne prête pas à l'optimisme ; ainsi, l'Italie enregistre un effectif important de salariés retraités et âgés. Les syndicats nordiques connaissent à leur tour des baisses d'effectifs. Les réformes survenues dans la logique du système de Gand fournissent une explication immédiate à cette transformation (Böckermann, Uusitalo, 2005). Mais il reste à comprendre pourquoi ce système et le compromis social sur lequel il se fondait ont cédé après avoir longuement paru fonctionnels et exemplaires.

Ces évolutions marquent une étape significative du syndicalisme européen. Lors de son congrès de Séville en 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) reconnaît que « jamais le niveau syndical n'a été aussi bas en Europe depuis les années 1950 » (ETUC, 2007). Des stratégies de « resyndicalisation » (*organizing*) sont mises en œuvre y compris dans les pays qui, tels l'Allemagne, ont longtemps compté sur la force de conviction des compromis négociés pour maintenir leur statut sociétal. En France, l'Etat se préoccupe de redéfinir, avec une loi de 2008, la représentativité des syndicats sur laquelle le très faible taux d'adhésion jette un doute.

Les conséquences de la « désyndicalisation » sont principalement analysées d'un point de vue quantitatif, sous l'angle de l'impact pratique pour les organisations syndicales : moins d'adhérents signifie moins de moyens. Or, les caractéristiques qualitatives du phénomène méritent d'être mieux mises en avant. Des fractions sociologiquement significatives du salariat restent extérieures aux organisations : salariés des services privés et des petites entreprises, jeunes, femmes, salarié(e)s précaires, immigré(e)s, etc. (Dølvik, Waddington, 2004 ; Dufour, Hege, 2005). Les campagnes lancées sous le signe du *gender mainstreaming* (ETUI, 2003) ne semblent guère avoir amoindri les déficits lourds des syndicats en direction des femmes salariées, ni en Europe ni au-delà (Forrest, 2001 ; Yates, 2005, 2006). De la même façon, les efforts de resyndicalisation ne produisent pas des résultats convaincants. Les transformations des bases syndicales de ces dernières

décennies sont marquées simultanément par l'approfondissement de béances représentatives et par la concentration dans des espaces professionnels et sociaux restreints : services publics, générations et industries anciennes, etc. Cet ensemble de phénomènes commun à une majorité des pays tend à suggérer que le syndicalisme se trouve devant une crise sérieuse de « reproduction » (Bourdieu, 1980:88), alors que les institutions dans lesquelles il intervient semblent intactes.

L'hétérogénéité des groupes qui se tiennent distants du syndicalisme, l'ampleur et la constance des défections suggèrent que ces phénomènes ne sont pas seulement des manques à gagner, mais qu'ils affectent le statut sociétal des organisations collectives. Ni le paradigme du *exit or voice* (Hirschmann, 1970 ; Hoffmann, 2007) ni celui du passager clandestin (Olson, 1971) ne suffisent à analyser la relation entre le syndicalisme et les groupes distancés. On se trouve désormais moins devant un processus de « désyndicalisation » que devant un processus de non-syndicalisation (Bryson, Gomez, 2005 ; Pollert, 2009) ou « d'asyndicalisation » (Dufour, Hege, 2008). Les groupes de salariés concernés se trouvent bien dans le champ institutionnel concerné par le syndicalisme, mais sans juger utile de s'y manifester comme parties prenantes.

1.4. Crise de cohérence des acteurs

La pérennité des institutions de la représentation collective mérite d'être analysée à la lumière de ces défections. Une approche centrée sur les institutions voit dans les transformations de l'économie les causes de la déstructuration des relations professionnelles. Elle suggère que les solutions se trouvent dans l'adaptation des instruments, susceptible de redonner de la pertinence et donc de la crédibilité aux organisations. Dans cette lecture, les causes du déséquilibre sont exogènes aux organisations ; les solutions le sont aussi. On a affaire à une crise des instruments de l'action qui entraîne avec elle une crise des acteurs, laissant à ces derniers peu de possibilité de réaction.

Nous faisons l'hypothèse que les institutions ne disposent pas de suffisamment de cohérence propre pour être interprétées hors de ce que sont – ou deviennent – les acteurs. Une négociation de branche apparemment pérenne qui laisse de côté une part notable des salariés change de sens et transforme le statut des acteurs de cette négociation. Il en va de même d'une représentation des salariés qui dans une entreprise exclut *de facto* les salariés les plus précaires. Les pertes d'adhérents ne s'analysent plus comme une résultante du dysfonctionnement des systèmes. Elles se comprennent comme la cause et la conséquence de la perte de cohérence des acteurs qui

devient la question primordiale ⁴. Paradoxalement, cette posture analytique permet de redonner une marge d'initiative aux acteurs.

II. Représentation et légitimité

Nombre de théories des relations professionnelles postulent que le syndicalisme trouve son fondement dans l'existence d'intérêts objectifs communs aux salariés. La prégnance de ces intérêts justifierait l'apparition et la pérennité des organisations collectives. Il leur appartiendrait d'identifier et d'interpréter ces intérêts collectifs, puis d'organiser les médiations nécessaires, déclinaisons circonstanciées de la relation à l'intérêt commun : différenciations sectorielles, des niveaux de représentation, etc. Ces médiations assument aussi la relation entre l'intérêt commun des groupes représentés et les intérêts collatéraux ou antagonistes (Etat, employeurs...). La syndicalisation relève, dans cette perspective, de la rationalité de l'*homo economicus* capable de pondérer coûts (de l'adhésion) et avantages (de la représentation de ses intérêts particuliers) (Olson, 1971). Le modèle de Gand offrirait ici un exemple particulièrement performant, qui établit une proximité maximale entre services rendus et syndicats offreurs de services.

La théorie des intérêts objectifs compose difficilement avec le problème des désaffections persistantes. L'affaiblissement des organisations collectives se décrypte-t-il comme l'affaiblissement d'un intérêt collectif préconstitué ? Devant la radicalité de cette conclusion, l'interprétation est détournée vers une évolution comportementale des adhérents potentiels. L'« individualisme » croissant des salariés est évoqué pour expliquer les réticences à la syndicalisation (Peetz, 2010, dans ce numéro). Mais pourquoi cet individualisme touche-t-il particulièrement les catégories de salarié(e)s les plus vulnérables, celles qui « objectivement » semblent avoir le plus de bénéfice à tirer de la défense de leurs intérêts ?

II.1. Formation d'un intérêt subjectif, l'identité comme objectif

Le partage d'un intérêt par un certain nombre d'individus conduit-il nécessairement à leur coopération ? Très tôt dans la formation de la pensée sociologique, Durkheim fait remarquer qu'un intérêt identique peut aussi bien être facteur de division et de concurrence (Durkheim ([1893], 1991:180-181). Pour que le comportement des individus s'oriente dans le sens d'une prise en charge solidaire de cet intérêt, il faut susciter l'apparition d'un bien commun, nouveau, non identique aux intérêts de départ. Il s'agit de promouvoir un intérêt collectif qui reste à construire.

4. Nous transposons au niveau des systèmes nationaux de relations professionnelles les conclusions que nous tirons des systèmes locaux analysés dans les entreprises (Dufour, Hege, 2002).

Aux intérêts abusivement supposés unificateurs Durkheim oppose la « conscience collective » ou commune. Elle naît des relations au sein de groupes sociaux et s'impose à leurs membres comme autant de « croyances et de sentiments communs » (*ibid.*:46). Dans la construction de ce bien commun des transformations s'opèrent. Elles passent par la sélection de certains identités/intérêts manifestes ou latents au sein du groupe au détriment d'autres identités/intérêts. Ce processus de sélection et de hiérarchisation s'effectue de façon souvent implicite. L'évidence avec laquelle s'imposent le principe de séniorité, celui de l'emploi autochtone ou des protections particulières réservées aux *male breadwinners* peut s'interpréter selon cette théorie.

Le groupe trouve son identité dans ce processus de hiérarchisation, avec ses conflits. Deviennent alors objectifs (extérieurs à lui) des intérêts qui sont le produit de sa propre construction⁵. Sa cohésion et son identité s'affirment peut-être d'autant plus efficacement que les choix opérés sont non explicites. Les sélections cachées constituent une sorte d'inconscient, puissant dans la formation du collectif⁶. Il fait partie de l'opération de consolidation de ce bien commun, de sa pérennisation, de le faire accepter comme un intérêt évident, naturel. Plus il est solidement construit, plus il se donne pour un intérêt spontané, irréfutable. Plus il est fermement ancré dans le subjectif, plus il se donne pour objectif et plus apparaît naturelle la marginalisation sinon l'exclusion d'identités/d'intérêts concurrents ou contradictoires. La mise en avant de tel intérêt ne rencontre pas le consensus du groupe parce qu'il est légitime, mais il devient légitime parce que le groupe se reconnaît en lui.

Cette proposition s'éloigne d'une théorisation qui voit le syndicalisme comme gestionnaire d'intérêts clairement établis dont il serait le simple médiateur. Comme l'écrivent Hall et Heckscher (2007:11), les acteurs des relations professionnelles ne peuvent s'analyser « comme des joueurs, dotés d'une identité stable et autonome, et poursuivant des intérêts clairement identifiables ». Dans cette perspective, une approche de la négociation collective sous l'angle prioritaire voire exclusif des intérêts paraît réductrice : « L'approche rationnelle de la négociation – celle qui traverse la plupart des diverses théories – prétend (...) que l'on peut mettre de côté ces problèmes (d'identité) et se contenter de raisonner purement et simplement sur les in-

5. « Une forme de stratégie collective du conflit qui non seulement agrège les ressources individuelles des membres de l'association afin d'atteindre les intérêts communs à ces individus, mais qui dépasse le caractère individuel de ces ressources et intérêts aussi bien que les obstacles à une organisation efficiente, en définissant une identité collective sur la base de laquelle il devient possible de transformer les relations de pouvoir sur une base autre que ces relations de pouvoir elles-mêmes » (notre traduction).

6. « Les groupes se créent sur ce qu'ils taisent », affirme Benoîte Michel-Graziani (<http://www.psychorressources.com/bibli/psychogroupe.html>). Le passage au conscient pourrait dans cette logique signaler l'affaiblissement de la cohésion du groupe.

térêts » (*ibid.*:28). Il faut redonner toute sa place à la sociologie des groupes sociaux et à leur construction identitaire.

II.2. Le rôle des groupes représentatifs, construction du bien commun

Pour Simmel, le groupe social « cohérent » (*einheitliche Gruppe*) s'impose à ses membres individuels comme un fait extérieur, un agent « objectif et autonome », « dissocié des conditions de la vie individuelle » (Simmel [1898], 1992:314). Cette prégnance du groupe social occulte jusqu'au fait de tenir son énergie de l'intervention humaine. D'où provient la solidarité au sein des groupes, si avec Durkheim et Simmel on ne reconnaît pas son origine dans les intérêts objectifs ? Par quelles médiations est assurée l'apparition de groupes porteurs de cohésion ou d'identité ?

Simmel voit le lieu de ces médiations dans les processus de représentation actifs au sein des groupes sociaux, qu'il s'agisse du salariat, de collectifs de travail, des partis politiques ou encore des Eglises (Simmel [1898] ; 1992). La représentation joue un rôle essentiel dans la construction de la cohésion et, partant, la prégnance et la pérennité des groupes. En leur sein se dégagent des « groupes partiels [qui] condensent (...) les idées ou encore la force qui tiennent ensemble le groupe » (*ibid.*:335). En proposant les identités fondatrices et les faisant accepter, ces « groupes partiels (notre traduction) » se manifestent comme porteurs de la combinaison représentative. Ils assoient ainsi leur leadership et opèrent la transformation du groupe potentiel en un groupe aux contours définis. Ils sont chargés d'assurer à la fois la pérennité du compromis interne au groupe – le bien commun – et sa visibilité durable vers l'extérieur.

En s'intéressant aux relations entre ces deux entités, les représentants et les représentés, Simmel souligne que le sous-groupe des représentants ne vit ni sur le même rythme ni sous le même statut que le reste des membres. Le rôle spécifique des sous-groupes représentatifs constitue souvent un point aveugle des théories du syndicalisme et des phénomènes de représentation. En même temps est ignorée la prise en compte du caractère sélectif des intérêts/identités retenus. Cette double occultation est cohérente avec une lecture centrée sur les institutions de la crise du syndicalisme ; elle est aussi consistante avec les résistances que manifestent les sous-groupes représentatifs consolidés dans l'histoire à l'égard d'évolutions déstructurantes.

Offe et Wiesenthal (1985:183) soulignent que le pouvoir des organisations syndicales est intimement lié à leur capacité de construction identitaire. Ils s'interrogent sur les facteurs qui permettent aux salariés d'inverser à certaines occasions les relations de domination que leur impose le rapport de force capitaliste. Ils ne peuvent y parvenir sans avoir développé. Dans ce processus, les intérêts des groupes infériorisés dans la confrontation

capitaliste (les « *less powerful* ») ne peuvent l'emporter que s'ils ont été « partiellement redéfinis », ce qui met les organisations qui les représentent devant le défi d'avoir « simultanément à exprimer et à définir les intérêts de leurs membres » (*ibid.*:184). Le rôle de redéfinition et de hiérarchisation des « intérêts » échoit à ces groupes partiels ou leader dont parle Simmel et dans lesquels on peut voir avec Segrestin (1980:176) des « communautés pertinentes de l'action collective » qui représentent « le mode plus ou moins obligé de participation à la conscience collective ».

La contribution historique des groupes leader au sein des organisations syndicales aura été d'imposer le fait salarial dans la société et d'être à l'origine de normes légitimes. Pour ce faire, ils ont pris appui sur des groupes professionnels qui, loin de se concevoir fermés sur eux-mêmes, revendiquaient au contraire l'universalité de leur représentation. Certes, les différents groupes salariés n'ont pas pareillement bénéficié de cet effet d'attraction (selon leur proximité ou non au centre identitaire). Mais ces normes n'en ont pas moins acquis le statut de bien collectif, standards sociaux pratiquement réalisés pour les uns, « norme atteignable et désirable pour les autres » (Dufour, Hege, 2005) : niveau de salaire, sécurité dans le travail, sécurité de l'emploi, etc.

Au moment où la capacité d'attraction et d'intégration des syndicats est en voie de déstructuration, les identités motrices à la base de la combinaison représentative gagnent en visibilité. Les métiers, le genre, l'âge, le statut familial, l'ethnicité... se sont imposés comme autant de pôles identitaires qui admettent en leur sein la distinction entre le pertinent et le non (ou moins) pertinent. Les grilles salariales comme certaines normes d'emploi portent la trace de ces sélections identitaires qui, pour certaines, s'entourent toujours de l'aura de l'évidence : « Un jeune ouvrier ne vaut pas un ouvrier expérimenté, une femme ne vaut pas un homme, une salariée à temps partiel ne vaut pas un salarié à plein temps, une appartenance ethnique ou religieuse n'en vaut pas une autre, tel métier n'en vaut pas tel autre » (*ibid.*:17).

II.3. Le consentement des représentés

Les groupes leader ne peuvent s'imposer durablement et agir efficacement que s'ils obtiennent, de la part de leurs groupes cibles, des signes de consentement à leur entreprise. Ainsi, les syndicats ne peuvent « compter sur les seuls soutiens politiques, législatifs et patronaux pour voir se renouveler le compromis sociétal concernant leur représentativité. Ils n'échappent pas à la loi fondamentale de la représentation : l'organe représentatif n'existe pas en dehors de la volonté et du consentement du groupe social dont il est (et reste) l'émanation » (Hege, 2000:120). La relation représentative se construit en effet sur un double mouvement de légitimation. Par

leur médiation transformatrice, les représentants fondent la légitimité du groupe salarié dans l'espace social. Mais leur pouvoir lui-même reste subordonné à la reconnaissance de leur légitimité par le groupe représenté, reconnaissance implicitement plus que formellement réitérée. La légitimité désigne ce processus double, où le groupe potentiel signifie à une partie spécifique de lui-même qu'il le rend apte à le représenter, et accepte comme siens les principes de regroupement qui sont soutenus par le groupe désormais porteur de la représentation (Weber, [1922] ; 1985)⁷. Les différentes voies par lesquelles cette validation peut être obtenue font l'objet des débats sur la démocratie dans le syndicalisme (Voss, 2010, dans ce numéro) comme dans le domaine politique (Manin, 1995).

L'un des enjeux centraux du groupe leader est de faire adhérer le groupe représenté à l'ordre hiérarchique qu'il propose. On a vu plus haut que l'affirmation de cet ordre hiérarchique né d'une agrégation/sélection des intérêts/identités est une condition essentielle pour faire entendre la voix des salariés. Cela présuppose que même les groupes périphériques, ceux qui sont les plus éloignées des identités pertinentes, acceptent « l'universalité » de ces identités de référence. Le fait d'être les bénéficiaires même secondaires de normes négociées et d'acquis sociaux peut être un facteur d'adhésion. Mais plus fondamentalement, cette adhésion entraîne, d'une part, l'abandon « volontaire » d'intérêts/identités dont la non-pertinence est ainsi validée. D'autre part, elle renvoie à la prégnance d'une offre identitaire qui se réclame de la sphère professionnelle mais ne s'y réduit pas. L'histoire du syndicalisme met en exergue des identités qui sont toujours composites. Les appartenances politiques, ethniques, religieuses, générationnelles, sexuelles, s'entrecroisent avec des caractéristiques de métiers, de statuts, de qualifications. Ces combinatoires donnent à l'espace professionnel son identité et son autonomie. Ses principes internes reposent néanmoins sur des compromis souvent implicites entre les intérêts identitaires qui se fondent en lui (statuts masculins et féminins, des jeunes et des immigrés, des formés et non qualifiés, etc.). L'histoire de la relation des femmes et du syndicalisme – dans tous les pays – est la plus illustrative de ce qu'est une identité niée qui tente de se faire admettre au sein d'un groupe constitué dans la négation de cette identité (Yates, 2010, dans ce numéro).

Une légitimité externe peut se développer sur la base des processus qui fondent la légitimité interne. Les tiers, l'Etat, les employeurs, reconnaissent la validité de cette prétention sociale. Un groupe restreint agit au nom d'un groupe plus large et tant leurs normes de légitimation internes que les identités sociales qui en découlent sont acceptées par ces tiers. Cette reconnaissance ne se réduit pas à un processus de délégation d'une capacité

7. Selon Weber (*ibid.*:171), « l'action de certains membres désignés du groupe (représentants) est imputée aux autres » qui « la considèrent à leur égard comme légitime, contraignante et les engageant effectivement » [notre trad.].

de représentation que le syndicat trouverait à l'extérieur de lui-même. Elle peut prendre un tour plus ou moins conflictuel puisqu'il s'agit généralement d'ajuster entre elles des prétentions représentatives : ainsi les relations entre représentation politique et représentation syndicale ou encore entre représentation collective des employeurs et des salariés.

III. Maintien et transformation de la légitimité, un dilemme stratégique

Par nature, toute combinaison représentative est instable. Elle nécessite d'être validée par les représentés et ajustée par les représentants dans un mouvement constant des légitimations réciproques. La distanciation de certains groupes à l'égard du syndicalisme ne constitue pas *a priori* une menace pour lui. Rétifs à l'ordre hiérarchique proposé, des groupes centrifuges sont considérés comme étant sous la coupe d'un ordre hiérarchique concurrent. Les salariés des petites entreprises entrent dans la logique communautaire défendue par l'employeur. En conséquence de leur socialisation, les femmes peinent à s'identifier à leur statut de salariées et à s'inscrire dans le syndicalisme (Armingeon, 1988:105). La cohésion ne s'en trouve pas nécessairement affaiblie. Les réticences à l'adhésion poussent à préciser les contours du groupe social autour du bien commun qu'il s'agit de défendre.

III.1. Rupture du cycle de légitimation

Le cercle vertueux se brise quand les refus d'adhésion isolent les communautés précédemment pertinentes et leurs groupes leader. Quand le mouvement de légitimation des représentés vers les représentants s'étiole, la prétention à l'universalité, jadis facteur de cohésion et d'efficacité représentative, paraît usurpée. Les groupes leader, d'agents du bien commun, se transforment en défenseurs de protections dont ils bénéficient sans que d'autres puissent espérer y accéder.

Dans ces conditions, le processus même de la reproduction est menacé. L'analyse des désaffections durables que connaissent les syndicalismes européens trouve là son enjeu. La crise, avec la distanciation de cercles grandissants parmi les salariés, révèle plus crûment la dialectique de la représentation. Les jeunes, héritiers pressentis, hésitent à développer avec les syndicats des relations autres qu'instrumentales. Les salarié(e)s précaires expriment ce fossé identitaire quand ils considèrent que les syndicats dont ils ne nient pas l'importance ne sont pas faits pour eux (Dufour *et al.*, 2007). Ces mouvements de distanciation signalent l'affaiblissement de la capacité de négociation identitaire des groupes leaders. Les groupes réticents à la représentation tendent à dénier la légitimité de l'ordre hiérarchique

proposé. Ce déni porte d'autant plus qu'il émane de salarié(e)s particulièrement vulnérables qui sembleraient être les premier(ère)s bénéficiaires de l'offre représentative des syndicats. Indirectement sont mises en évidence les difficultés du syndicalisme à se repositionner comme un creuset de situations sociales contradictoires.

La crise de légitimité des acteurs représentatifs ne conduit pas mécaniquement à l'émergence de nouveaux groupes pertinents qui imposeraient comme références des identités/intérêts jusque-là vassalisés et minorés – et qui esquisseraient un nouveau projet globalisant. L'ordre hiérarchique ancien reste apparemment intact, soutenu par un réseau d'institutions et d'acteurs qui peuvent arguer de l'objectivité et de l'ancienneté des intérêts qu'ils servent. L'incapacité à renouveler les priorités identitaires comme les processus de négociation interne s'accompagne de la perte de cohérence du corps des représentants lui-même, au-delà de la désaffection des groupes cibles (les représentés). Sans remettre en cause leur affiliation syndicale, des représentant(e)s, notamment sur les lieux de travail, refusent de s'identifier au bien commun. Ils/elles se cantonnent à leur rôle de représentation d'intérêts locaux et partiels (Kotthoff, 1998 ; Dufour, Hege, 2008). La confrontation même de syndicalismes solidement constitués au sein de structures internationales met souvent aussi à mal leur capacité à trouver un terrain d'action commun et solidaire (Meardi *et al.*, 2009).

III.2. Un dilemme stratégique

Le retour sur la théorie de la représentation et de sa légitimation met en relief la performance historique des syndicalismes européens. Ils se sont imposés dans leurs espaces sociétaux respectifs. Ils ont rendu crédibles et légitimes le statut sociétal du groupe représenté, le salariat (Castel, 1995), ainsi que leur propre leadership représentatif. Au sein de la société civile, ils sont parvenus à exercer une certaine hégémonie (Gramsci, 1971)⁸. Une série de facteurs ont joué dans ce sens, liés à l'histoire (nationale et des conflits intra-européens), aux modes de développement du capitalisme (oppositions de classes), aux formes prises par les Etats, mais aussi aux relations assumées avec d'autres modes de représentation sociale : partis politiques, patronat, organisations confessionnelles. Les théories du néo-corporatisme ont mis en scène théorique cette situation au moment où elle atteignait son point culminant, dans les années 1970.

Au tournant du xxi^e siècle, les syndicats peinent à maintenir le statut social qui était le leur. Les identités nationales ne sont plus aussi ouvertement revendiquées, les oppositions de classes sont médiatisées par de nombreux

8. Gramsci voit dans la tentative de conquête de l'hégémonie la démarche de tout groupe qui tend à se distancier de ses propres intérêts immédiats (« corporatifs ») pour accéder à un rôle dirigeant dans l'espace politique et social de la société civile. L'hégémonie s'oppose à la domination, en faisant appel au consentement des couches ralliées.

amortisseurs sociaux et politiques, les relations entre syndicats et partis politiques se sont partout distendues. La condition de salarié(e), devenue une référence sociale primordiale, a doublement perdu son caractère unificateur. Dans l'acte de travail elle recouvre désormais des statuts éclatés. Les inégalités entre salariés permanents et salariés précarisés se creusent et peuvent aller jusqu'à la concurrence. Hors de l'acte de travail, le salariat doit assumer des relations avec un ensemble toujours plus étendu de formes de sociabilité, elles-mêmes potentiellement concurrentes. La perte de prégnance des identités dominantes au sein du salariat (ancienneté, masculinité) n'a sans doute pas encore libéré toutes les énergies centrifuges. En même temps, les institutions construites au long des décennies précédentes montrent une remarquable stabilité formelle dans la plupart des pays européens.

Cet écart entre stabilité institutionnelle et transformations des processus de socialisation individuelle et collective qui marquent le salariat place les syndicats devant un dilemme stratégique. Deux réponses à la crise se dessinent. Elles ne sont pas exclusives l'une de l'autre, mais s'inscrivent néanmoins dans des logiques contradictoires.

Une première réponse à la crise consiste à rationaliser le rôle syndical à partir des positions acquises. Les syndicats consacrent une partie essentielle de leurs énergies à faire fonctionner et à défendre les institutions par lesquelles transite la médiation des intérêts. La difficulté à les mettre en place comme l'efficacité dont elles ont fait preuve poussent à les préserver et même à les sophistiquer. Les représentants s'adaptent à l'évolution des entreprises, en particulier sous l'effet de la mondialisation. Ils s'équipent en technicité et en expertise pour assumer des tâches qui se complexifient. Ils se spécialisent sur l'espace professionnel. Les syndicats répondent à des demandes, éventuellement grandissantes, leur parvenant d'acteurs tiers (État, patronat) faisant appel à leur intermédiation. Les efforts de resyndicalisation (*organizing*) montrent que la question de leur représentativité n'est pas oubliée. Dans ce scénario, les syndicats s'attachent prioritairement à gérer leurs interfaces avec leurs groupes noyaux et avec des acteurs leur assurant une reconnaissance externe. Ils se conçoivent toujours comme porteurs de l'intérêt commun. Les sollicitations exigeantes dont ils sont l'objet repoussent et placent au second rang l'enjeu de la reconstruction de la légitimité interne.

Une deuxième réponse à la crise privilégie la recomposition des bases syndicales. Les syndicats voient un enjeu majeur dans la fragmentation des marchés du travail et la fracture sans doute durable qu'elle provoque dans les sociétés développées de type européen. Ils constatent les limites de leurs acquis institutionnels et de leurs modes de débat internes au vu des distances creusées avec des fractions substantielles du salariat. Ils intègrent la

diversité des demandes émanant de salarié(e)s porteurs de références sociales hétérogènes comme une exigence de transformation. Il s'agit moins de rapprocher ces groupes réfractaires des groupes noyaux que de repenser la cohabitation des uns et des autres au sein des organisations représentatives. L'accès des groupes jusqu'ici périphériques au centre même des fonctions représentatives exige une déconstruction des compromis organisationnels et des savoir-faire syndicaux antérieurs (Hyman, 2007). Les lieux où s'établissent traditionnellement ces compromis (les branches par exemple), les processus à travers lesquels se sélectionnent les élites (formation syndicale, distribution des mandats), les priorités dans les cahiers revendicatifs sont analysés au crible de leur capacité à intégrer la diversité. A cette exigence de transformation interne s'ajoute une exigence de transformation des relations avec les groupes actifs dans la communauté. Les liens anciens sont reconnus comme affaiblis ; des alliances nouvelles sont mises à l'épreuve (Lévesque, Murray, 2010).

La première réponse est rassurante en ce qu'elle prolonge des chemins connus. Mais elle n'est pas sans risque. D'une part, les syndicats s'appuient sur une base de plus en plus restreinte : les groupes leader en perte de prégnance sociologique (secteurs protégés du public ou de la grande industrie, générations destinées à quitter le marché du travail) ne peuvent impulser la négociation, ni assurer le renouvellement, des priorités identitaires. Les efforts de resyndicalisation s'épuisent souvent devant les résistances internes et les réticences des groupes cibles. D'autre part, la légitimité externe des organisations syndicales – leur reconnaissance par l'Etat et le patronat – ne peut se distancier durablement de leur capacité représentative réelle. En comptant sur les rôles de gestionnaires qui découlent de cette reconnaissance, les syndicats risquent de confier leur sort aux partenaires extérieurs qui peuvent choisir de mettre à nu, ou non, leurs déficiences représentatives. Les syndicats sont amenés à reconnaître la prééminence des initiatives de l'Etat dans des domaines où ils étaient auparavant moteurs (salaire minimum, lutte contre la pauvreté, etc.).

La deuxième réponse comporte, elle aussi, risques et incertitudes. Elle passe par un retour volontariste des acteurs sur eux-mêmes. Elle suppose que les syndicats se dégagent des exigences de certains de leurs adhérents parmi les plus solidement engagés dans la vie syndicale. Elle suscite nécessairement des conflits internes, ouverts pour les uns, plus sourds et peut-être plus fondamentaux pour d'autres. Quelle que soit la forme prise par ces conflits, ils mettent en concurrence des légitimités différentes, acquises et potentielles. Par définition, les organisations ne disposent pas à ce stade des outils adaptés à la résolution de ces conflits de refondation (Dufour *et al.*, 2009). Il s'agit de trouver de nouvelles formes de démocratie interne (voir Voss, 2010, dans ce numéro), de faire apparaître de nouveaux

leaderships, d'opérer de nouvelles synthèses entre des identités préalablement disparates voire contradictoires. Cet effort de renouveau nécessite aussi une redéfinition des liens avec l'extérieur. Il s'agit de construire une nouvelle légitimité externe qui peut supposer de rompre avec des partenaires habituels.

Le syndicalisme n'est pas confronté pour la première fois de son histoire à des exigences de mutation. L'originalité de la période actuelle provient en partie de la longue phase – près d'un demi-siècle – pendant laquelle un paradigme syndical a pu se déployer. Nous avons essayé de montrer que le syndicalisme ne se réduit pas aux acquis institutionnalisés dont il est lui-même à l'origine. Dans une concurrence toujours présente entre lieux de représentation, il tient sa force de son statut d'organisation volontaire. C'est pourquoi il doit chercher en lui-même les ressources de son renouveau. Cela suppose nécessairement qu'il s'offre en centre identitaire fort, proposant aux salarié(e)s des choix de solidarités et assumant les confrontations sociales liées à ces choix.

Références bibliographiques

- Armingeon K. (1988), *Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften 1950-1985*, Frankfurt/New-York, Campus.
- Artus I. (1999), « The Unification of Bargaining Systems in East and West Germany », in P. Pochet (ed.), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Brussels, PIE Peter Lang, p. 245-259.
- Berger S. (ed.) (1981), *Organizing Interests in Western Europe*, Cambridge University Press.
- Böckerman P., Uusitalo R. (2005), *Union Membership and the Erosion of the Ghent System. Lessons from Finland*, Labour Institute for Economic Research, Helsinki.
- Bourdieu P. (1980), *Le sens pratique*, Paris, Minuit.
- Bryson A., Gomez R. (2005), « Why have Workers stopped joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, n° 43, p. 67-92.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Chronique internationale de l'IRES* (2004), *Réforme des systèmes d'assurance maladie et débats sociaux*, numéro spécial, n° 91, novembre.
- Chronique internationale de l'IRES* (2007), *Réformes des retraites et emploi des seniors*, numéro spécial, n° 109, novembre.
- Chronique internationale de l'IRES* (2008), *L'indemnisation du chômage : débats sur les réformes*, numéro spécial, n° 115, novembre.
- Dølvik J.E., Waddington J. (2004), « Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 25, n° 1, p. 9-40.
- Dufour C., Hege A. (2002), *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles-Genève, PIE Peter Lang.
- Dufour C., Hege A. (2005), « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, p. 5-22.
- Dufour C., Hege A. (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations », *La Revue de l'IRES*, n° 59, p. 3-40.
- Dufour C., Beroud S., Denis J.M., Hege A., Pernot J.M. (2007), *Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale*, rapport final pour la DARES.
- Dufour C., Hege A., Lévesque C., Murray G. (2009), « Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques syndicales au Canada et en France », *La Revue de l'IRES*, n° 61/2, p. 3-37.
- Durkheim E. [1893] (1991), *De la division du travail social*, Paris, PUF.
- Ebbinghaus B., Visser J. (1997), « When Labour Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe 1950-1990 », Paper presented at ESA Conference, University of Essex.
- ETUC (2005), *What is the "European Social Model" or "Social Europe"?*, <http://www.etuc.org/a/111>.
- ETUC (2007), *Strategy and Action Plan 2007-2011*, ETUC XI^e Congress.
- ETUI (2003), *Women in Trade Unions: Making the Difference*, ETUI, Brussels.
- Fajertag G., Pochet P. (ed.) (2001), *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, Bruxelles, PIE Peter Lang.

- Ferner A., Hyman R. (ed.) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.
- Forrest A. (2001), « Connecting Women with Unions: What Are the Issues? », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Autumn.
- Gramsci A. (1971), *Lettres de prison*, Gallimard, Paris.
- Hall L., Heckscher C. (2007), « Avant les intérêts : la reconstruction identitaire. Quelques remarques à propos des négociations entre dominants et dominés », *Négociations*, vol. 8, n° 2, p. 11-30.
- Hege A. (2000) « La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 66, p. 113-123.
- Hege A., Dufour C. (2007), « Allemagne/Belgique : restructurations chez Volkswagen – Wolfsburg d'abord », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 104, janvier, p. 11-21.
- Hinke R. (2008), « "Eastanizing". Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland », *Prokla*, (38) n° 150/1, p. 113-128.
- Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Hoffmann J. (2007), *Gewerkschaften im Globalisierungsdschungel oder: Die Aktualität der Exit-Option* Oldenburger Universitätsreden, n° 169, p. 9-32.
- Hyman R. (2005), « Trade Unions and the Politics of the European Social Model », *Economic and Social Democracy*, n° 26 (1), p. 9-40.
- Hyman R. (2007), « How Can Trade Unions Act Strategically », *Transfer*, n° 2, Summer, p. 193-210.
- IREN (ed.) (1992), *Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles*, Paris, Dunod.
- Kahmann M. (2009), « La fusion comme processus et moyen de réforme syndicale : l'exemple de Ver.di », *La Revue de l'IREN*, n° 61, p. 39-73.
- Keune M., (2008), « EU Enlargement and Social Standards: Exporting the European Social Model? », Working Paper, ETUI-REHS, n° 2008-01, 24 p.
- Kotthoff H. (1998), « Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte: Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und gnadenlosem Kostensenkungsdiktat », *Industrielle Beziehungen*, n° 1, p. 76-100.
- Leisink P., Van Leemput J., Vilroks J. (ed.) (1996), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Lévesque C., Murray G. (2010), « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'IREN*, n° 65(2), p. 41-65.
- Marginson P., Sisson K. (2004), *European Integration and Industrial Relations, Multi-Level Governance in the Making*, Hampshire/New York, Macmillan.
- Meardi G., Marginson P., Fichter M., Frybes M., Stanojevic M., Toth A. (2009), « The Complexity of Relocation and the Diversity of Trade Union Responses: Efficiency-oriented foreign Direct Investment in Central Europe », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n° 1, p. 27-47.
- Offe C., Wiesenenthal H. (1985), « Two Logics of Collective Action », in C. Offe (ed.), *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of Works and Politics*, Cambridge, Polity Press, p. 170-220.
- Olson M. (1971), *The Logic of Collective Action*, Cambridge/Mass., Harvard University Press.
- Peetz D. (2010), « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? », *La Revue de l'IREN*, n° 65(2), p. 109-132.

- Pizzorno A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in C. Crouch, A. Pizzorno (ed.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London, McMillan.
- Platzer H.W., Keller B. (ed.) (2003), *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects*, Aldershot/Hampshire, Ashgate.
- Pollert A. (2009), « Royaume-Uni : travailleurs à bas salaires non syndiqués : problèmes rencontrés au travail et tentatives de résolution », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 116, janvier, p. 12-25.
- Schmitter P. (1981), « Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America », in S. Berger (ed.), *Organizing Interests in Western Europe*, Cambridge University Press.
- Schulzen T. (2003), « Europeanisation of Collective Bargaining: Trade Union Initiatives for the Transnational Coordination of Collective Bargaining », in H.W. Platzer, B. Keller (ed.), *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects*, Aldershot/Hampshire, Ashgate, p. 112-136.
- Segrestin D. (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, n° 21, p. 171-203.
- Simmel G. [1898] (1992), « Die Selbsterhaltung der sozialen Gruppe: soziologische Studie », in G. Simmel, *Aufsätze und Abhandlungen 1894-1900, Gesamtausgabe*, vol. 5, Frankfurt, Suhrkamp, p. 311-372.
- Streeck W. (2000), « Competitive Solidarity: Rethinking the "European Social Model" », in K. Hinrichs, H. Kitschelt, H. Wiesenthal (ed.), *Kontingenz und Krise: Institutionenpolitik in kapitalistischen und postsozialistischen Gesellschaften*, Frankfurt, Campus.
- Traxler F. (2000), « Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness », *Industrial relations Journal*, vol. 31, n° 4.
- Traxler F., Mermet E. (2003) « Coordination of Collective Bargaining: the Case of Europe », *Transfer*, vol. 9, n° 2, p. 229-246.
- Voss K. (2010) « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La Revue de l'IRES*, n° 65(2), p. 87-107.
- Waddington J., Kahmann M., Hoffmann J. (2005), *A Comparison of Trade Union Mergers in Britain and Germany - Joining Forces?*, London and New York, Routledge.
- Waddington J. (2007), « Union européenne : douze ans après la directive, quelle est l'efficacité réelle des comités d'entreprise européens ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 104, janvier, p. 22-30.
- Weber M. [1922] (1985), *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*, Tübingen, Mohr.
- Yates C. (2005), « Segmented Labour, United Unions? How Unions in Canada Cope with Increased Diversity », *Transfer*, n° 4, Winter, p. 617-628.
- Yates C. (2006), « Women are Key to Union Renewal: Lessons from the Canadian Labour Movement », in P. Kumar, C. Schenk (ed.), *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences*, Toronto, Broadview and Garamond Press, p. 103-112.
- Yates C. (2010), « Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale », *La Revue de l'IRES*, n° 65(2), p. 133-151.