

Europe

La perception des syndicats par les salarié·es : logiques politiques et sociales ou logiques nationales¹ ?

Tristan HAUTE

Cet article montre, à partir d'une analyse des données de l'International Social Survey Programme (ISSP) et dans la continuité de précédents travaux, que la perception des syndicats par les salarié·es européen·nes est fortement liée à leurs caractéristiques professionnelles et à leurs attitudes politiques. Contrairement à l'adhésion syndicale, les différences entre pays sont plutôt faibles et ne s'expliquent pas par des facteurs institutionnels nationaux.

This article shows, through an analysis of data from the International Social Survey Programme (ISSP) and in line with previous studies, that European workers' perceptions of unions are strongly linked to their job characteristics and political orientations. Unlike for union membership, the differences between countries are minor and not attributable to national institutional factors.

Tristan Haute est maître de conférences en science politique, Université de Lille, CNRS, UMR 8026 - CERAPS - Centre d'Études et de recherches administratives, politiques et sociales, tristan.haute@univ-lille.fr.

1. Une première version de cet article a été présentée dans le cadre du CR25 de l'Association internationale des sociologues de langue française (AISLF) et d'une journée de la Plateforme universitaire de données de Lille (PUDL) consacrée à l'ISSP.

Depuis 2020, le contexte de crise sanitaire a engendré d'importantes reconfigurations des conditions de travail et d'emploi en Europe (Mofakhami, 2021). Ces reconfigurations ont été plus ou moins encadrées par les acteurs des relations professionnelles aux premiers rangs desquels on trouve les syndicats. Dès lors, la question de la perception par les salarié·es des syndicats comme acteurs légitimes pour négocier en leur nom demeure centrale.

La littérature relative aux attitudes des salarié·es à l'égard des syndicats, entendues comme leur perception plus ou moins positive du rôle et de l'action de ceux-ci, s'avère à ce titre particulièrement riche. Les différentes études réalisées depuis une vingtaine d'années à l'échelle des anciens pays industrialisés d'Europe occidentale convergent essentiellement autour de trois résultats. En premier lieu, la majorité des salarié·es manifesterait une « demande » de syndicats forts (D'Art, Turner, 2008 ; Oliver, Morelock, 2021). En deuxième lieu, cette demande de syndicats forts ainsi que la confiance dans les syndicats, qui est plus minoritaire, auraient augmenté depuis les années 1980 (D'Art, Turner, 2008 ; Frangi *et al.*, 2017). Et ce alors même que la plupart des pays concernés ont connu, sur la même période, un processus de désyndicalisation (Batut *et al.*, 2023 ; Waddington *et al.*, 2023). L'amélioration de la perception des syndicats fait toutefois écho à une progression, sur la même période, des attitudes favorables à l'État-providence, aux politiques redistributives et à l'intervention étatique dans le champ économique (Gonthier, 2017). En troisième lieu, les attitudes des salarié·es à l'égard des syndicats dépendraient autant de leur appartenance nationale que de leurs caractéristiques individuelles, qu'il s'agisse de leurs caractéristiques professionnelles

(conditions de travail et d'emploi, groupe professionnel d'appartenance, niveau de qualification...), de leurs caractéristiques sociodémographiques (âge, genre) ou de leurs attitudes politiques (D'Art, Turner, 2008).

Tout en présentant plus en détail les résultats de cette littérature, encore peu connue et discutée en France (Haute, 2021, 2022), nous proposons dans cet article d'explorer deux prolongements originaux. D'une part, nous élargissons l'analyse à des pays d'Europe centrale et orientale. Ces pays ont vu leur système de relations professionnelles fortement conditionné par leur appartenance au bloc soviétique (Myant, 2014), mais font désormais partie de l'Union européenne et sont rentrés dans l'économie de marché depuis plus de trente ans. D'autre part, nous diversifions les indicateurs des attitudes à l'égard des syndicats, souvent réduits à la seule mesure de la confiance dans ceux-ci (Frangi *et al.*, 2017 ; Jayet, 2019).

Après un retour sur les difficultés de l'analyse des attitudes à l'égard des syndicats à partir d'enquêtes internationales et une présentation des données et méthodes utilisées, nous montrons que les attitudes des salarié·es à l'égard des syndicats dépendent de leurs attitudes politiques, de leurs caractéristiques professionnelles et, dans une moindre mesure, de leurs caractéristiques sociodémographiques. À l'inverse, les différences d'attitudes observées entre pays européens semblent en grande partie liées aux caractéristiques individuelles et dépendent finalement assez peu, contrairement à l'adhésion syndicale, des systèmes nationaux de relations professionnelles. On observe à ce titre une faible différenciation entre les pays d'Europe centrale et orientale et d'Europe occidentale.

Défis, données et méthodes pour analyser les attitudes à l'égard des syndicats

Lorsqu'on saisit des attitudes à partir de données quantitatives, il est essentiel de tenir compte de l'intensité des opinions émises, d'utiliser une pluralité de questions aux modalités de réponse diversifiées et permettant la non-réponse et enfin de mener une analyse sur le temps long.

Ainsi, mobilisant une pluralité d'indicateurs, certaines études de cas nationaux ont mis au jour la grande ambivalence des attitudes à l'égard des syndicats. En France, d'un côté, une majorité de salarié-es n'ont pas « confiance » dans les syndicats et doutent de leur influence et de celle des représentant-es du personnel dans les négociations collectives ; mais, d'un autre côté, ils et elles sont aussi une majorité à considérer que les syndicats rendent des services et qu'ils jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salarié-es (Pernot, Pignoni, 2008:147-148). De la même manière, dans le cas belge, une faible « confiance » dans les syndicats s'articule avec une large approbation de leur nécessité pour protéger les droits sociaux, avec le sentiment majoritaire qu'ils défendent les intérêts des salarié-es et des personnes sans emploi et avec une approbation quasiment majoritaire par les salarié-es du fait que « les syndicats doivent poursuivre une politique beaucoup plus dure s'ils veulent protéger les intérêts des travailleurs » (Swyngedouw *et al.*, 2016). Parallèlement, d'autres recherches ont insisté sur la part de plus en plus importante de salarié-es qui n'expriment pas d'opinion vis-à-vis des syndicats, notamment au

sein des fractions les moins qualifiées et les plus précarisées du salariat (Haute, 2021).

Se pose parallèlement la question de la pertinence d'une analyse comparative au niveau européen. En effet, les systèmes de relations professionnelles et le rôle qu'y jouent les organisations syndicales sont très différents, y compris entre pays européens (Hyman, 1998). Néanmoins, les enquêtes européennes et internationales permettent aujourd'hui de disposer de données harmonisées pour de très nombreux pays. De plus, on peut faire l'hypothèse que, si être syndiqué-e recouvre des significations très variées d'un pays à l'autre, le sens donné aux questions mesurant la perception des syndicats varie beaucoup moins.

De ce point de vue, les deux dernières éditions (2005 et 2015) du module « sens du travail » de l'International Social Survey Program (ISSP Research Group, 2013, 2017), déjà mobilisées par d'autres travaux (Givan, Hipp, 2012 ; Oliver, Morelock, 2021), permettent de disposer de données harmonisées pour plusieurs pays européens et de croiser les diverses réactions des répondant-es à quatre affirmations (deux par enquête) en rapport avec les syndicats (tableau 1). Cela permet de démultiplier les indicateurs par rapport à d'autres enquêtes comme l'European Values Study (EVS), qui se limite à poser la question de la confiance dans les syndicats (Frangi *et al.*, 2017 ; Jayet, 2019)². La comparaison entre 2005 et 2015 est toutefois fragilisée par le fait que les questions posées sont différentes entre les deux vagues (Oliver, Morelock, 2021:175).

2. L'utilisation d'enquêtes au niveau national permet de disposer de questions plus nombreuses, mais l'analyse se limite dès lors à un seul pays (Haute, 2021 ; Swyngedouw *et al.*, 2016).

Le dispositif ISSP est une enquête annuelle réalisée dans trente à quarante pays (32 en 2005, 36 en 2015). L'échantillon, tiré aléatoirement, est représentatif de la population adulte. Le champ de l'analyse est limité, d'une part, aux répondant·es salarié·es au moment de l'enquête et, d'autre part, aux répondant·es des douze pays européens enquêtés lors de ces deux vagues

(Allemagne, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Lettonie, Norvège, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse). Au total, si on exclut les répondant·es n'ayant pas renseigné leur âge, leur sexe et leur niveau de diplôme³, notre analyse porte sur un échantillon de respectivement 7 527 répondant·es en 2015 et de 7 256 répondant·es en 2005.

Tableau 1 - Attitudes des salarié·es européen·nes à l'égard des syndicats en 2005 et 2015

En %

Année	Affirmation	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Non réponse
2015	Des syndicats forts sont mauvais pour l'économie du pays	3,5	10,7	31,5	16,0	27,5	10,8
2015	Les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts	23,7	39,5	9,1	3,3	20,4	4,0
2005	Les syndicats jouent un rôle très important pour la sécurité de l'emploi des salariés	14,6	37,6	15,2	5,1	24,0	3,5
2005	Sans syndicats, les conditions de travail des salariés seraient bien pires qu'elles ne le sont	17,9	40,7	11,0	3,3	22,6	4,5

Champ : 12 pays d'Europe (voir la liste *supra*), répondant·es salarié·es au moment de l'enquête ; données pondérées.
Lecture : En 2015, 23,7 % des salarié·es répondant·es sont « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle « les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts ».

Source : ISSP - Sens du travail - 2005 et 2015.

3. Soit 139 répondant·es sur 7 395 en 2005 et 316 sur 7 843 en 2015.

Europe

La perception des syndicats par les salarié-es : logiques politiques et sociales ou logiques nationales ?

Les données ISSP 2005 et 2015 font apparaître des attitudes plutôt positives des salarié-es à l'égard des syndicats, mais une part non négligeable d'entre eux et elles n'exprime aucune opinion. D'un côté, 63,2 % des salarié-es répondant-es en 2015 estiment que « les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts ». D'un autre côté, 38,3 % des salarié-es répondant-es en 2015 sont « ni d'accord, ni pas d'accord » avec l'affirmation selon laquelle « des syndicats forts sont mauvais pour l'économie du pays » ou n'y réagissent tout simplement pas (tableau 1).

La relative cohérence des réponses aux deux affirmations proposées dans chaque vague⁴ nous permet de calculer un score d'attitudes à l'égard des syndicats en additionnant les réactions des salarié-es à chacune des deux affirmations⁵. Si cette mesure peut sembler très abstraite, elle permet de restituer à la fois la nature et l'intensité des opinions émises (Haute, 2022). Mais ce score a aussi l'intérêt de permettre la réalisation de modèles de régression linéaire pour saisir les logiques politiques, sociales et nationales dont dépendent les attitudes des salarié-es à l'égard des syndicats. En effet, l'usage de modèles de régression permet d'estimer l'effet propre de chaque variable indépendante sur la variable dépendante, toutes autres variables indépendantes égales par ailleurs. La variable dépendante est ici le score d'attitudes et les variables indépendantes sont le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la catégorie professionnelle, le secteur d'activité (public ou privé), le fait d'avoir ou non de

bonnes relations avec ses collègues et avec sa direction, le fait d'être ou non inquiet-e de perdre son emploi, l'adhésion syndicale (présente ou passée) et le vote aux dernières élections nationales (pour 2015) ou l'auto-positionnement sur un axe gauche-droite (pour 2005), autant de variables identifiées comme structurantes par la littérature. Un effet fixe a été introduit pour tenir compte du pays d'appartenance des répondant-es.

Des attitudes dépendantes de logiques politiques et sociales

Nos modèles montrent, à la suite de plusieurs travaux, que le caractère positif ou négatif des attitudes des salarié-es à l'égard des syndicats dépend non seulement de leur adhésion syndicale et de leur positionnement politique mais aussi de leurs caractéristiques professionnelles et, dans une moindre mesure, sociodémographiques.

On constate assez logiquement sur le graphique 1 que, quelle que soit la vague d'enquête, les syndiqué-es actuel·les ont des attitudes plus positives vis-à-vis des syndicats que celles et ceux qui n'ont jamais été syndiqué-es ou que celles et ceux qui l'ont été par le passé (D'Art, Turner, 2008:176 ; Frangi *et al.*, 2017:841). L'orientation du vote ou le positionnement politique des répondant-es apparaît aussi fortement lié à leurs attitudes à l'égard des syndicats (D'Art, Turner, 2008:183 ; Frangi *et al.*, 2017:844 ; Oliver, Morelock, 2021:175) : les répondant-es se positionnant à gauche ont des attitudes beaucoup plus positives que les

4. Cette cohérence est attestée par un Alpha de Cronbach de respectivement 0,69 en 2015 et de 0,79 en 2005.

Le coefficient Alpha de Cronbach est un indicateur permettant d'estimer la qualité d'un score agrégeant plusieurs variables. Il varie de 0 à 1. En sciences sociales, un coefficient supérieur ou égal à 0,7 atteste d'un score d'une grande robustesse.

5. Le score a été centré et réduit pour tenir compte de l'hétérogénéité des réponses des salarié-es et pour permettre une fragile comparaison entre les deux vagues d'enquête.

répondant·es se positionnant au centre, très à droite et, surtout, à droite, les abstentionnistes ou les répondant·es ne se prononçant pas étant dans des positions intermédiaires. Toutefois, cette corrélation entre comportement électoral ou autositionnement politique et attitudes syndicales, si elle se retrouve pour l'ensemble des attitudes économiques (Gonthier, 2017), pourrait s'expliquer moins par un lien direct que par des valeurs communes ou par des caractéristiques professionnelles et des contextes de travail qui favorisent à la fois des attitudes hostiles ou favorables aux syndicats et un positionnement politique à droite ou à gauche. Par exemple, être salarié·e dans une petite entreprise semble favoriser à la fois le fait d'être plus hostile aux syndicats et le fait d'adopter des comportements de vote davantage orientés à droite ou à l'extrême-droite (Arndt, Rennwald, 2017).

Le lien entre comportement électoral et attitudes syndicales peut d'autant plus être relativisé que les attitudes des salarié·es varient aussi selon leurs caractéristiques professionnelles. Ainsi, les répondant·es salarié·es du secteur public ont des attitudes à l'égard des syndicats plus positives que celles et ceux du privé (Oliver, Morelock, 2021 :175). Parallèlement, les cadres ont des attitudes significativement moins positives que les autres salarié·es, en particulier, en 2015, par rapport aux ouvrier·es, qualifié·es ou non. Ce résultat a déjà été bien documenté (D'Art, Turner, 2008:179 ; Frangi *et al.*, 2017:844). Il ne s'explique pas en soi par le niveau de qualification (le niveau d'éducation n'exerçant ici pas d'effet propre significatif), mais par le fait que les cadres sont des « salarié·es de confiance » (Bouffartigue, 2001), plus proches des employeurs que l'ensemble des salarié·es. Ils s'inscrivent en retrait des

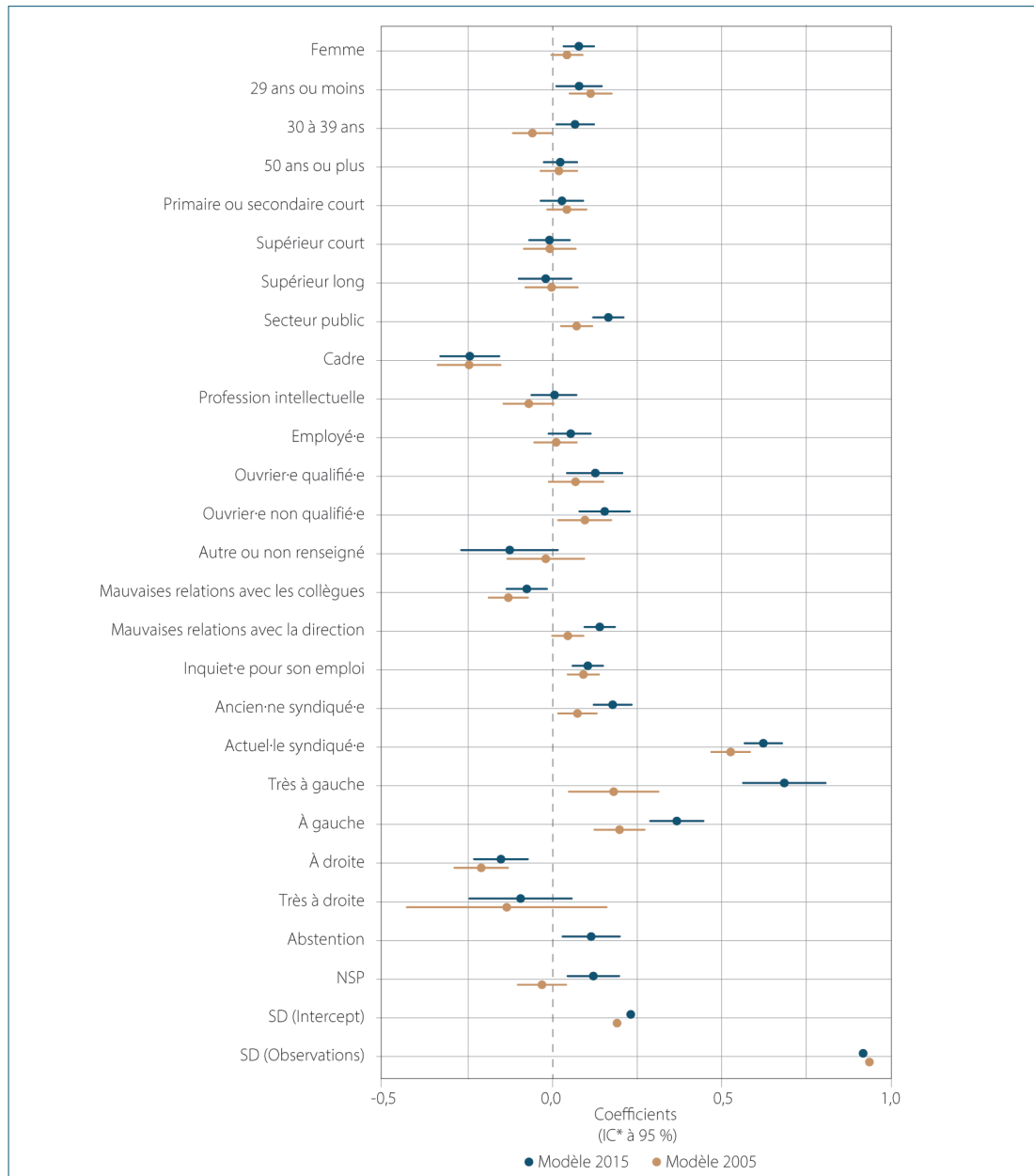
formes collectives et institutionnalisées de la participation en entreprise, privilégiant des canaux informels et individuels de négociation avec l'employeur (Blavier *et al.*, 2020). À ce titre, on observe que les salarié·es déclarant de mauvaises relations avec leur direction ont une perception plus positive des syndicats que les salarié·es en déclarant de bonnes. À l'inverse, la précarité, la cohésion des collectifs de travail, mesurée ici par le fait d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues de travail, est associée à des attitudes significativement plus positives. Ainsi, l'isolement au travail contribuerait à accroître la distance des salarié·es à l'égard des syndicats. Pour autant, il serait hâtif d'en déduire une relation positive entre précarité et hostilité aux syndicats. L'isolement n'est qu'une composante de la précarité de l'emploi et on constate sur le graphique 1, à l'image d'autres recherches (Oliver, Morelock, 2021:175), que les salarié·es qui manifestent une inquiétude vis-à-vis de leur emploi déclarent des attitudes significativement plus positives que le reste des salarié·es.

Le rôle des caractéristiques socio-démographiques des salarié·es semble plus marginal. On observe toutefois, en 2015, que, comme dans d'autres enquêtes (D'Art, Turner, 2008:181 ; Givan, Hipp, 2012 ; Frangi *et al.*, 2017:841), les femmes salariées ont des attitudes à l'égard des syndicats un peu plus positives que leurs homologues masculins. De même, les répondant·es les plus jeunes (29 ans ou moins) ont, comme dans de précédentes recherches (D'Art, Turner, 2008:181 ; Frangi *et al.*, 2017:841), des attitudes plus positives que les répondant·es salarié·es les plus âgé·es. Les salarié·es les plus jeunes ne constituent donc pas une génération antisyndicale.

Europe

La perception des syndicats par les salarié-es :
logiques politiques et sociales ou logiques nationales ?

Graphique 1 - Attitudes des salarié-es à l'égard des syndicats selon leurs caractéristiques sociodémographiques, professionnelles et politiques



* IC : intervalle de confiance.

Champ : 12 pays d'Europe (voir la liste *supra*), répondant-es salarié-es au moment de l'enquête ; données non pondérées.

Lecture : le graphique représente les coefficients des modèles de régression (un modèle pour l'enquête de 2005, un pour l'enquête de 2015) avec un intervalle de confiance de 95 %. Si un coefficient est positif, cela signifie que, pour un-e répondant-e associé-e à une modalité (être une femme par exemple), la probabilité de déclarer des attitudes positives à l'égard des syndicats est plus importante que pour un-e répondant-e associé-e à la modalité de référence (un homme), et cela, quelles que soient les autres caractéristiques des répondant-es prises en compte dans le modèle. Plus un coefficient s'éloigne de 0, plus la modalité a un effet important.

Source : ISSP - Sens du travail - 2005 et 2015.

Des attitudes qui dépendent peu du pays d'appartenance

Si les attitudes des salarié-es européennes à l'égard des syndicats varient selon leurs caractéristiques socio-démographiques, professionnelles et politiques, elles varient aussi d'un pays à l'autre. Pour autant, les travaux s'intéressant aux attitudes politiques des citoyen-nés à l'échelle européenne ont souligné que le poids des caractéristiques individuelles était plus important que celui du pays d'appartenance (Gonthier, 2017). Ce constat vaut aussi pour les attitudes à l'égard des syndicats (D'Art, Turner, 2008 ; Turner, D'Art, 2012 ; Frangi *et al.*, 2017:845). Les différences d'attitudes entre les répondant-es des différents pays sont relativement réduites (tableau 2) et, selon les modèles de régression réalisés, elles sont principalement liées à des effets de composition. Autrement dit, c'est en grande partie parce que les répondant-es d'un pays ont des conditions de travail et d'emploi ou des positions politiques différentes qu'ils et elles ont des attitudes à l'égard des syndicats variables.

Notons également que les variations des attitudes entre pays ne sont absolument pas corrélées au taux de syndicalisation⁶ ou, plus généralement, aux régimes de relations professionnelles (Turner, D'Art, 2012:47 ; Frangi *et al.*, 2017:845). C'est ainsi en Espagne et non en Europe du Nord que les attitudes à l'égard des syndicats sont les plus positives en 2015 alors que le taux de syndicalisation y est bien plus faible (14,4 % en Espagne contre 49,8 % en Norvège, 67 % en Suède et 67,5 % en Finlande selon

l'OCDE ; OECD, 2021). De même, les attitudes à l'égard des syndicats sont plus positives en Hongrie que dans le reste des pays étudiés alors même que ce pays est celui où la syndicalisation est la moins répandue (9,2 % en 2015 selon l'OCDE). Enfin, alors que la France et l'Espagne ont des régimes de relations professionnelles et des taux de syndicalisation relativement comparables, les attitudes à l'égard des syndicats y sont diamétralement opposées, la France étant parmi les pays dans lesquels elles sont les moins positives (tableau 2). Dès lors, si l'adhésion syndicale dépend principalement de facteurs institutionnels, notamment nationaux (Ebbinghaus *et al.*, 2011), c'est beaucoup moins vrai pour les attitudes à l'égard des syndicats.

Pour terminer, on remarque qu'il y a une relative convergence des attitudes à l'égard des syndicats entre les différents pays (tableau 2). Si la comparaison des scores d'attitudes entre 2005 et 2015 est rendue difficile par l'utilisation de questions différentes, on note une relative stabilité du score dans près de la moitié des pays étudiés. De plus, les attitudes des salarié-es à l'égard des syndicats se dégradent principalement dans des pays où elles étaient plutôt positives, à l'exception de la France, alors qu'elles s'améliorent significativement dans des pays où elles étaient plus négatives, en particulier en Europe centrale et orientale (Hongrie, Lettonie, République tchèque). Dès lors, si l'on n'assiste pas encore à une homogénéisation des attitudes des salarié-es européennes à l'égard des syndicats, il semble que, dans ce domaine, la divergence entre Europe occidentale et Europe centrale et orientale soit de plus en plus ténue.

6. L'introduction de cette variable dans les modèles ne révèle aucun effet significatif et n'améliore pas la qualité des modèles.

Europe

La perception des syndicats par les salarié-es :
logiques politiques et sociales ou logiques nationales ?

Tableau 2 - Score d'attitudes à l'égard des syndicats (centré et réduit)
par pays

	2005	2015
Allemagne	+0,22	+0,15
Espagne	+0,20	+0,35
Finlande	+0,11	-0,13
France	-0,04	-0,18
Hongrie	-0,38	+0,14
Lettonie	-0,14	+0,19
Norvège	+0,10	+0,15
République tchèque	-0,20	-0,15
Royaume-Uni	-0,13	-0,15
Slovénie	-0,30	-0,30
Suède	+0,14	+0,16
Suisse	+0,12	0,0

Champ : 12 pays d'Europe (voir liste *supra*), répondant-es salarié-es au moment de l'enquête ; données pondérées.

Lecture : Un score positif indique que les salarié-es d'un pays ont, en moyenne, des attitudes à l'égard des syndicats plus positives que l'ensemble des salarié-es européen-nes. Un score négatif indique que les attitudes des salarié-es du pays à l'égard des syndicats sont en moyenne plus négatives. Par construction, plus la valeur s'éloigne de 0, plus la différence d'attitudes est importante. Le caractère centré et réduit du score permet une certaine comparaison entre les deux vagues d'enquête, le score étant ramené à 0 en moyenne à l'échelle européenne pour chaque vague et sa dispersion étant très proche entre les deux vagues. Ainsi, si le score augmente entre 2005 et 2015, cela signifie que la perception des syndicats est de plus en plus positive.

Source : ISSP - Sens du travail - 2005 et 2015.

Conclusion

Notre analyse confirme que les salarié-es ont des attitudes plutôt favorables aux syndicats en Europe. Le caractère positif ou négatif de ces attitudes est lié à l'adhésion syndicale, à l'orientation politique, mais aussi à la situation professionnelle (en particulier le fait d'être cadre ou non, d'être salarié-e ou non du public et d'être confronté-e ou non à la précarité) et, dans une moindre mesure, à l'âge et au genre. Les différences entre pays sont principalement le reflet des caractéristiques

sociodémographiques, professionnelles et politiques des salarié-es de chaque pays et moins de facteurs institutionnels liés aux systèmes nationaux de relations professionnelles. À ce titre, le changement d'échelle par rapport aux travaux précédents avec l'inclusion de pays d'Europe centrale et orientale ne remet pas en cause le constat d'une décorrélation entre attitudes à l'égard des syndicats et taux de syndicalisation ou encore entre attitudes à l'égard des syndicats et régimes de relations professionnelles (Turner, D'Art, 2012). Cet élargissement

permet également de relativiser les différences entre pays d'Europe centrale et orientale et d'Europe occidentale, celles-ci ayant eu tendance à disparaître entre 2005 et 2015, même si la comparaison reste fragile. Les attitudes à l'égard des syndicats sont

ainsi, en Europe, moins clivées que d'autres attitudes politiques (Bréchon, 2021), ce qui est sans doute à mettre en lien avec l'existence de convergences de classes à l'échelle européenne en matière de conditions de travail et d'emploi (Hugrée *et al.*, 2017).

Sources :

- Arndt C., Rennwald L. (2017), « Workplace characteristics and working class vote for the old and new right », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 1, p. 137-164, <https://doi.org/10.1111/bjir.12143>.
- Batut C., Lojkine U., Santini P. (2023), « “Which side are you on?” A historical study of union membership composition in seven Western countries », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, <https://doi.org/10.1111/irel.12342>.
- Blavier P., Haute T., Penissat É. (2020), « Du vote professionnel à la grève : les inégalités de participation en entreprise », *Revue française de Science politique*, vol. 70, n° 3, p. 443-467, <https://doi.org/10.3917/rfsp.703.0443>.
- Bouffartigue P. (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.
- Bréchon P. (2021), « Europe : des valeurs en évolution mais toujours aussi clivées », *Futuribles*, vol. 443, n° 4, p. 5-23, <https://doi.org/10.3917/futur.443.0005>.
- D'Art D., Turner T. (2008), « Workers and the demand for trade unions in Europe: Still a relevant social force? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 29, n° 2, p. 165-191, <https://doi.org/10.1177/0143831X07088540>.
- Ebbinghaus B., Göbel C., Koos S. (2011), « Social capital, “Ghent” and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n° 2, p. 107-124, <https://doi.org/10.1177/0959680111400894>.
- Frangi L., Koos S., Hadziabdic S. (2017), « In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 4, p. 831-858, <https://doi.org/10.1111/bjir.12248>.
- Givan R. K., Hipp A. L. (2012), « Public perceptions of union efficacy: A twenty-four country study », *Labor Studies Journal*, vol. 37, n° 1, p. 7-32, <https://doi.org/10.1177/0160449X11429264>.
- Gonthier F. (2017), *L'État providence face aux opinions publiques*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, <https://doi.org/10.3917/pug.gonth.2017.01>.
- Haute T. (2021), « Diversité et évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France », *Travail et Emploi*, vol. 164-165, n° 1-2, p. 137-160, <https://bit.ly/3UcqJMs>.
- Haute T. (2022), « Recours au télétravail et transformation des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France », *Négociations*, vol. 38, n° 2, p. 55-71, <https://doi.org/10.3917/neg.038.0055>.
- Hugrée C., Penissat É., Spire A. (2017), *Les classes sociales en Europe. Tableau des nouvelles inégalités sur le vieux continent*, Marseille, Agone.

- Hyman R. (1998), « La recherche comparative sur le syndicalisme : état des lieux », *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 11-30, <https://doi.org/10.7202/001359ar>.
- ISSP Research Group (2013), *International Social Survey Programme: Work Orientations III - ISSP 2005*, GESIS Data File 2.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.11648>.
- ISSP Research Group (2017), *International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015*, GESIS Data File 2.1.0, <https://doi.org/10.4232/1.12848>.
- Jayet C. (2019), « Confiance aux entreprises, confiance aux syndicats », in Bréchon P., Gonthier F., Astor S. (dir.), *La France des valeurs*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 195-201, <https://www.cairn.info/la-france-des-valeurs--9782706142659-p-195.htm>.
- Mofakhami M. (2021), « La crise du Covid-19 en Europe, révélatrice des fragilités et des inégalités sur le marché du travail », *Connaissance de l'emploi*, n° 173, Cnam, septembre, <https://bit.ly/3Ug55qU>.
- Myant M. (2014), « Economies undergoing long transition: Employment relations in Central and Eastern Europe », in Wilkinson A., Wood G., Deeg R. (eds.), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment System*, Oxford, Oxford University Press, p. 359-384, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199695096.013.016>.
- OECD (2021), *Trade Union Dataset*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.
- Oliver R.J., Morelock A.L. (2021), « Insider and outsider support for unions across advanced industrial democracies: Paradoxes of solidarity », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 27, n° 2, p. 167-183, <https://doi.org/10.1177/0959680120911221>.
- Pernot J.-M., Pignoni M. T. (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Paris, La Découverte, p. 140-164.
- Swyngedouw M., Abts K., Meuleman B. (2016), « Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2298, n° 13, p. 5-44, <https://doi.org/10.3917/cris.2298.0005>.
- Turner T., D'Art D. (2012), « Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis », *Labor Studies Journal*, vol. 37, n° 1, p. 33-55, <https://doi.org/10.1177/0160449X11429266>.
- Waddington J., Müller T., Vandaele K. (eds.) (2023), *Trade Unions in the European Union. Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge*, Brussels, ETUI, <https://www.peterlang.com/document/1303070>.