

De sombres perspectives : l'évolution du taux de syndicalisation en Europe depuis 2000

Kurt Vandaele

etui.

De sombres perspectives : l'évolution du taux de syndicalisation en Europe depuis 2000

—

Kurt Vandaele

Kurt Vandaele est chercheur senior à l'Institut syndical européen (ETUI).
Contact: kvandaele@etui.org

Remerciements

L'auteur est très reconnaissant à l'égard de Jelle Visser pour lui avoir aimablement fourni à l'avance la version actualisée de la base de données ICTWSS (version 6.0). Il exprime également sa gratitude envers Irmgard Pas pour l'élaboration des graphiques, ainsi que pour les remarques et suggestions émises par Maria Jepsen, Philippe Pochet et Jelle Visser à propos de versions antérieures de ce rapport.

Les publications de l'ETUI sont produites dans le but de susciter des commentaires et d'encourager le débat. Les opinions qui y sont exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les positions de l'ETUI ni celles des membres de son assemblée générale.

Bruxelles, 2019
© Editeur : ETUI aisbl, Bruxelles
Tous droits réservés
Imprimé par : Imprimerie ETUI, Bruxelles

D/2019/10.574/29
ISBN 978-2-87452-542-1 (version imprimée)
ISBN 978-2-87452-543-8 (version électronique)



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Sommaire

Résumé.....	4
Introduction	5
1. Un déclin presque général des effectifs des syndicats	11
2. Les évolutions du taux de syndicalisation : un paysage encore plus sombre.....	19
3. Une adhésion précoce est essentielle, mais les syndicats sont vieillissants et les perspectives sont sombres.....	29
4. Les réactions possibles des syndicats aux pertes de revenus	35
Conclusion : il est urgent de donner une dimension plus large aux expérimentations démocratiques	41
Références	43
Annexe I L'ICTWSS et l'ESS en tant que sources.....	49
Annexe II Affiliation syndicale et taux de syndicalisation par genre.....	50
Annexe III Évolutions annuelles des effectifs des syndicats et du taux de syndicalisation par pays depuis 2000	53
Acronymes.....	60
Codes des pays	60
Liste des graphiques et des tableaux.....	61

Résumé

Ce rapport présente des données descriptives concernant les évolutions du nombre de membres et le taux de syndicalisation au niveau agrégé, dans 32 pays européens depuis 2000, en se focalisant tout particulièrement sur la pyramide actuelle des âges au sein des syndicats. Les variations entre pays en termes de taux de syndicalisation demeurent élevées, et les pays les moins bien classés des années 2000 sont très généralement restés dans le bas du classement du palmarès du taux de syndicalisation dans les années 2010 ; les pays présentant un taux moyen ou élevé de syndicalisation ont conservé leur position au milieu ou en tête de ce classement, quels que soient les développements de la syndicalisation. Les pays présentant un taux de syndicalisation moyen ou élevé ont généralement été en mesure de limiter l'érosion des membres, voire de les augmenter dans certains cas. Toutefois, de manière générale, le nombre des membres et le taux de syndicalisation s'inscrivent à la baisse dans la plupart des pays, tout particulièrement en Europe centrale et orientale. Non seulement les syndicats doivent lutter pour que le taux de syndicalisation suive le rythme d'un taux d'emploi à la hausse, mais ils doivent également faire face à un phénomène de vieillissement menaçant leur existence.

Si l'écart en termes de syndicalisation entre travailleurs plus jeunes et plus âgés n'est pas nouveau, le nombre de jeunes qui se sont affiliés à un syndicat au cours de ces dernières années s'est encore réduit dans la plupart des pays européens. L'âge moyen des membres des syndicats augmente et il est supérieur à la moyenne d'âge des travailleurs et des salariés en général. Simultanément, même si les jeunes ont généralement une opinion positive des syndicats, leurs connaissances à ce sujet sont insuffisantes. Comme la réduction des effectifs va de pair avec une baisse des revenus, il convient de voir dans quelle mesure et comment les syndicats relèveront à la fois les défis de la baisse des effectifs et ceux du changement de génération. Beaucoup dépendra de l'identité des syndicats, de la manière dont ces défis seront encadrés, de la conception que les syndicats se font de l'affiliation et de leur dépendance aux cotisations des membres pour leur pérennité en tant qu'organisation. Dans tous les cas, l'importance du défi générationnel et de celui des affiliations forcera les syndicats, à côté de leurs propres initiatives de recrutement et d'organisation, à s'adresser à d'autres acteurs pour contribuer à préserver leur existence même.

Introduction

Le niveau des effectifs de la plupart des syndicats est en recul en Europe depuis les années 1990. Cette tendance est particulièrement prononcée dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) (Blanchflower 2007; Ebbinghaus et Visser 1999; Pedersini 2010; Waddington 2005; Visser 2006, 2011). Ce recul s'est poursuivi et élargi durant la décennie qui a suivi en devenant pratiquement universel (Bryson *et al.* 2011). L'objectif principal de ce rapport est de dresser le relevé des évolutions les plus récentes en termes d'affiliation syndicale et de taux de syndicalisation en Europe, en présentant une analyse descriptive de ces dynamiques. Le rapport couvre l'évolution des affiliations à un syndicat depuis l'an 2000 dans les 32 pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Tchéquie et Turquie. Les principales confédérations syndicales de ces pays sont affiliées à la Confédération européenne des syndicats (CES).¹

Ce rapport a été rédigé pour contribuer au débat sur l'avenir du syndicalisme en Europe au sein de la CES et sur l'avenir même de la CES comme organisation faitière européenne (voir ETUC 2018). Comme les aperçus fournis dans ce rapport se situent à un niveau agrégé, aucune différenciation de principe ne peut être établie au niveau des dynamiques d'affiliation entre les organisations membres de la CES et les syndicats ou les confédérations syndicales (plus modestes) non-membres. De même, aucune distinction ne peut être établie entre les organisations membres de la CES dans un même pays en cas de pluralisme syndical. Les différences en termes d'emploi, de secteur, et les autres différences au niveau de la syndicalisation sont également masquées. Ni les facteurs exogènes, ni les facteurs endogènes susceptibles d'expliquer les dynamiques de l'affiliation syndicale et du taux de syndicalisation ne seront examinés ici, et aucune recommandation (pratique) ne sera faite quant aux stratégies et politiques possibles des syndicats pour renverser la tendance au recul de l'affiliation : tous ces éléments ne font pas l'objet du présent rapport.²

1. Les pays suivants, dont les confédérations syndicales nationales sont également des membres de la CES, ne sont donc pas couverts par ce rapport : Andorre, Liechtenstein, Macédoine du Nord, Monténégro, Saint-Marin et Serbie. De même, la Bosnie-Herzégovine, un pays qui compte actuellement une confédération présente au sein de la CES avec un statut d'observateur, n'est pas comprise.
2. Tout comme l'impact (positif) de la syndicalisation sur la réduction des inégalités de revenus (ex. Tridico 2018; Van Heuvelen 2018) ou sur le renforcement des valeurs démocratiques, de l'engagement social et de la solidarité (ex. Rosetti 2019; Turner *et al.* 2019).

Le rapport examine donc simplement le déclin, et parfois la croissance, des syndicats en Europe, en attachant une importance particulière à la pyramide des âges au sein des syndicats. Le motif de ce choix réside dans le fait que la syndicalisation des jeunes est progressivement devenue un défi majeur pour les syndicats (Hodder et Krestos 2015 ; Tapia et Turner 2019 ; Vandaele 2012, 2018b). De fait, parmi les différentes catégories de groupes sous-représentés au niveau syndical, les jeunes sont considérés comme le « groupe le plus problématique » (Pedersini 2010 : 13) à cet égard. Si ces difficultés pour syndiquer les jeunes ne sont pas surmontées, elles aggraveront le problème de la représentation biaisée des syndicats par rapport à une main-d'œuvre toujours plus diversifiée, en remettant en cause leur légitimité sociale, en menaçant leurs positions institutionnelles établies et leur nature de contre-pouvoir, nécessaire pour pouvoir efficacement mener la négociation collective et le dialogue social (Traxler *et al.* 2001) ; en fin de compte, ces difficultés limiteront le renouvellement des générations au sein des syndicats et la pensée créatrice nécessaire pour la survie même du mouvement syndical. D'autres caractéristiques démographiques, comme le genre ou l'origine ethnique, ne seront pas analysées en détail dans ce rapport. Il en va de même des données désagrégées en termes d'affiliation syndicale, liées à l'emploi, au lieu de travail, ou aux caractéristiques sectorielles, comme le type de contrat, la dimension du site de travail ou le secteur économique. Cela ne signifie pas que ces éléments soient sans importance. Bien au contraire : les travailleurs ne doivent pas être considérés et syndiqués comme s'ils constituaient un groupe tout à fait homogène, défini par l'âge ; leur diversité, qu'elle soit basée sur des caractéristiques démographiques ou d'autres, et leur perception subjective de la qualité de leur emploi doivent être prises en considération dans toute stratégie syndicale et dans toute politique visant à affilier les (jeunes) travailleurs.

En dépit des différences nationales considérables en termes de taux de syndicalisation, nous préférons souligner le fait qu'il existe « entre les pays, de nombreuses similarités dans les caractéristiques des membres syndiqués, en termes de secteur d'activité, d'origine ethnique, de genre et d'emploi dans le secteur public ou privé » (Blanchflower 2007 : 4). Même si des évolutions longitudinales dans la composition des effectifs des syndicats ont été relevées au cours du temps (Visser 1990), et que des idiosyncrasies spécifiques aux pays ne peuvent être exclues, des modèles empiriques fort similaires de syndicalisation, en termes d'effectifs syndiqués, peuvent à l'heure actuelle être observés à travers l'ensemble de l'Europe (Ebbinghaus 2006 ; OCDE 2017 ; Scheuer 2011). Les travailleurs syndiqués se concentrent de manière prédominante dans le secteur public, en ce compris l'enseignement et la santé, caractéristique qui va de pair avec la place grandissante des femmes au sein des syndicats, en particulier dans les pays nordiques. De fait, dans 14 des 31 pays, les effectifs des syndicats comptent aujourd'hui plus de femmes que d'hommes – voir le tableau 4 à l'annexe II. Le secteur public constitue un bastion syndical, en particulier dans les PECO, mais aussi dans un certain nombre de pays d'Europe occidentale comme la France et le Royaume-Uni (Visser 2012). Le secteur public est suivi par le secteur manufacturier où les ouvriers jouent un rôle important mais en recul ; viennent ensuite les services

du secteur privé, caractérisés par un faible taux de syndicalisation. En partie lié à ces évolutions à long terme, on observe le fait que dans la plupart des pays européens, les « employés de la classe moyenne et de la classe supérieure » sont surreprésentés au sein des syndicats (Scheuer 2011 ; Strøby Jensen 2019). De même, les travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ont davantage tendance à se syndiquer que ceux qui exercent une forme plus atypique d'emploi, comme le travail à temps partiel (OECD 2019).

Si les *modèles* de syndicalisation sont relativement semblables au-delà des caractéristiques individuelles, du lieu de travail et d'autres caractéristiques structurelles, les *niveaux* de syndicalisation sont en grande partie influencés par les institutions du marché du travail présentes au niveau macro et par les attitudes normatives à l'égard du syndicalisme au niveau individuel et à celui de la société. Tout d'abord, il est bien établi que l'implication des syndicats dans les systèmes d'assurance chômage constitue un facteur important pour expliquer un taux de syndicalisation élevé et stable (par ex. Ebbinghaus et Visser 1999 ; Ebbinghaus *et al.* 2011 ; Van Rie *et al.* 2011 ; Western 1997 ; pour un aperçu historique, voir Rasmussen et Pontusson 2018). Le « système gantois », qui tire son nom de Gand la ville belge où ce modèle a été introduit pour la première fois avec succès, incite les travailleurs à se syndiquer pour obtenir l'accès à une assurance chômage. Ce système intègre de manière institutionnelle les syndicats sur le marché du travail et le régime de l'État-providence, dans un système d'assurance chômage volontaire où des fonds liés aux syndicats, mais subventionnés par l'État, gèrent les allocations de chômage. Ces fonds d'assurance chômage reposant sur une adhésion volontaire existent toujours au Danemark, en Finlande, en Islande et en Suède. Une variante atténuée existe en Belgique où les syndicats versent les allocations de chômage dans le cadre d'un système d'assurance chômage obligatoire.

Un accès et une présence marqués, fortement institutionnalisés, des syndicats sur le lieu de travail sont également un facteur essentiel de syndicalisation (Toubøl et Strøby Jensen 2014). Le degré d'accès est associé à la dimension du lieu de travail et donc, en termes d'adhésion à un syndicat, il n'est pas étonnant que davantage de membres se retrouvent dans des entreprises moyennes ou importantes. Un accès bien établi au lieu de travail facilite les efforts de recrutement du syndicat, de même qu'une habitude sociale d'adhésion à un syndicat, fondée sur des effets de réputation : ne pas se conformer à cette coutume pourrait entraîner une perte de réputation (Visser 2002). Alors même que l'établissement d'une habitude sociale de l'affiliation syndicale suppose d'importants coûts d'investissement, il est intéressant de noter que, comme on a pu le démontrer dans le contexte danois, un taux de syndicalisation effectif sur le lieu de travail allant de 45 à 65 % engendre une habitude sociale durable (Ibsen *et al.* 2017). En outre, des systèmes de négociation collective très centralisés sont également associés à un niveau élevé de syndicalisation, car les employeurs ont moins de raisons de faire obstacle à la présence des syndicats sur le lieu de travail (Rasmussen 2017). De même, les salariés sous contrat temporaire, qui constitue un indice de précarité, ont tendance à être davantage syndiqués dans les pays où la couverture de la négociation collective est étendue, même si les efforts de mobilisation des syndicats jouent

également un rôle (Shin et Ylä-Anttila 2017). Enfin, les attitudes idéologiques et politiques des salariés influencent également leur propension à se syndiquer (Toubøl et Strøby Jensen 2014) : si des opinions de gauche sont bien liées au syndicalisme, les entreprises dotées d'un capital social plus important et où les individus sont plus enclins à être actifs sur les réseaux sociaux sont également associées à un taux de syndicalisation plus important (Ebbinghaus *et al.* 2011).

Le rapport utilise deux sources de données — voir annexe I. La première source est la base de données ICTWSS (*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*) de l'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies — Université d'Amsterdam. Cette base de données ICTWSS est en principe utilisée pour retracer les évolutions générales des chiffres d'affiliation et du taux de syndicalisation. La seconde source est l'Enquête sociale européenne (*European Social Survey* ou ESS).³ Ses données au niveau individuel sont utilisées pour décrire la relation entre l'appartenance à un syndicat et l'âge. La base a tendance à légèrement surestimer l'affiliation syndicale dans la mesure où elle couvre les syndicats et « des organisations similaires », selon les termes utilisés dans le questionnaire de l'ESS. Toutefois, le taux de syndicalisation basé sur les données de l'ESS est généralement (légèrement) inférieur à l'évaluation de l'appartenance syndicale sur la base des données administratives. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de sous-catégories, la taille de l'échantillon peut être moins importante. L'utilisation dans ce rapport des données de l'ESS sur l'affiliation à un syndicat s'inscrit principalement dans le projet d'établir des modèles au fil du temps et entre pays. Les données portent sur les personnes ayant répondu à l'enquête, âgées de 15 à 64 ans, exerçant un emploi rémunéré et qui sont membres d'un syndicat ou d'une « organisation similaire ». Les indépendants sont donc exclus de cette enquête.

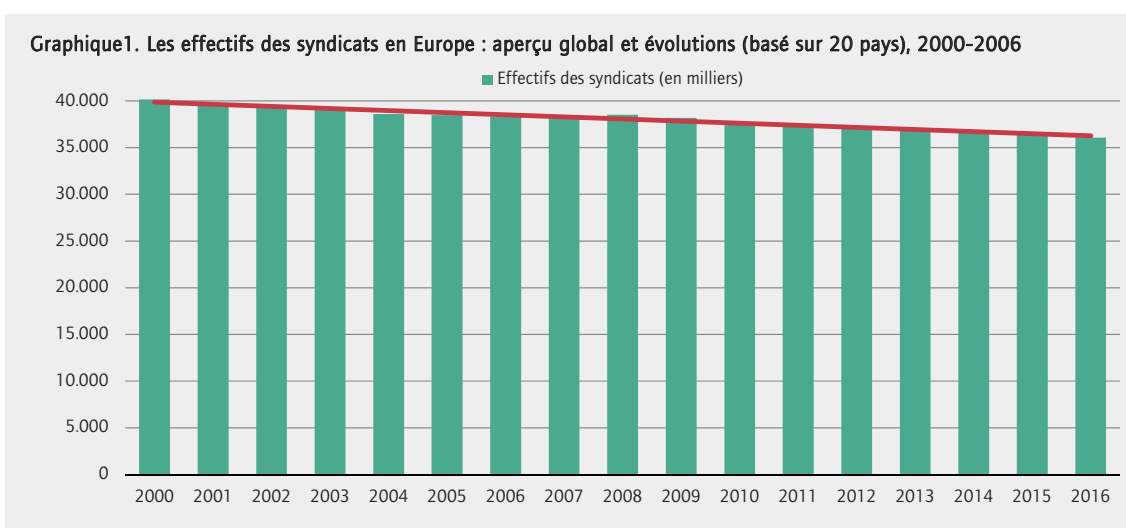
Le rapport est articulé comme suit. La première partie offre un aperçu de l'évolution des effectifs des syndicats depuis 2000. Une analyse descriptive similaire, cette fois centrée sur le taux de syndicalisation, figure à la section 2. Comme le changement démographique constitue un problème fondamental pour des organisations fondées sur l'affiliation, la structure des âges au sein des syndicats constitue le centre d'attention de la troisième partie. La quatrième partie fournit un aperçu de différentes réactions possibles des syndicats face à la chute des revenus engendrée par la baisse des affiliations. Le rapport soutient que cette baisse n'implique pas nécessairement une attitude vigoureuse des syndicats pour relever le défi du changement des générations et des affiliations, étant donné que les niveaux d'affiliation, les revenus et le pouvoir d'influence des syndicats ne sont pas toujours étroitement liés. Ce chapitre ajoute également une nuance plus optimiste au rapport, en soulignant que les jeunes expriment en fait de la sympathie pour les syndicats, même s'ils semblent n'avoir que peu de connaissances à propos de ces organisations et du monde du travail en général. Les annexes de ce rapport fournissent des détails

3. Voir <https://www.europeansocialsurvey.org>

supplémentaires au sujet des sources utilisées et de l'évolution des effectifs des syndicats et du taux de syndicalisation. L'annexe I présente la liste des sources utilisées. L'annexe II fournit des données sur le nombre de femmes dans les syndicats et sur les taux de syndicalisation chez les hommes et les femmes. L'annexe III présente des détails supplémentaires sur l'évolution annuelle des effectifs des syndicats et du taux de syndicalisation à travers le temps dans l'ensemble des 32 pays étudiés.

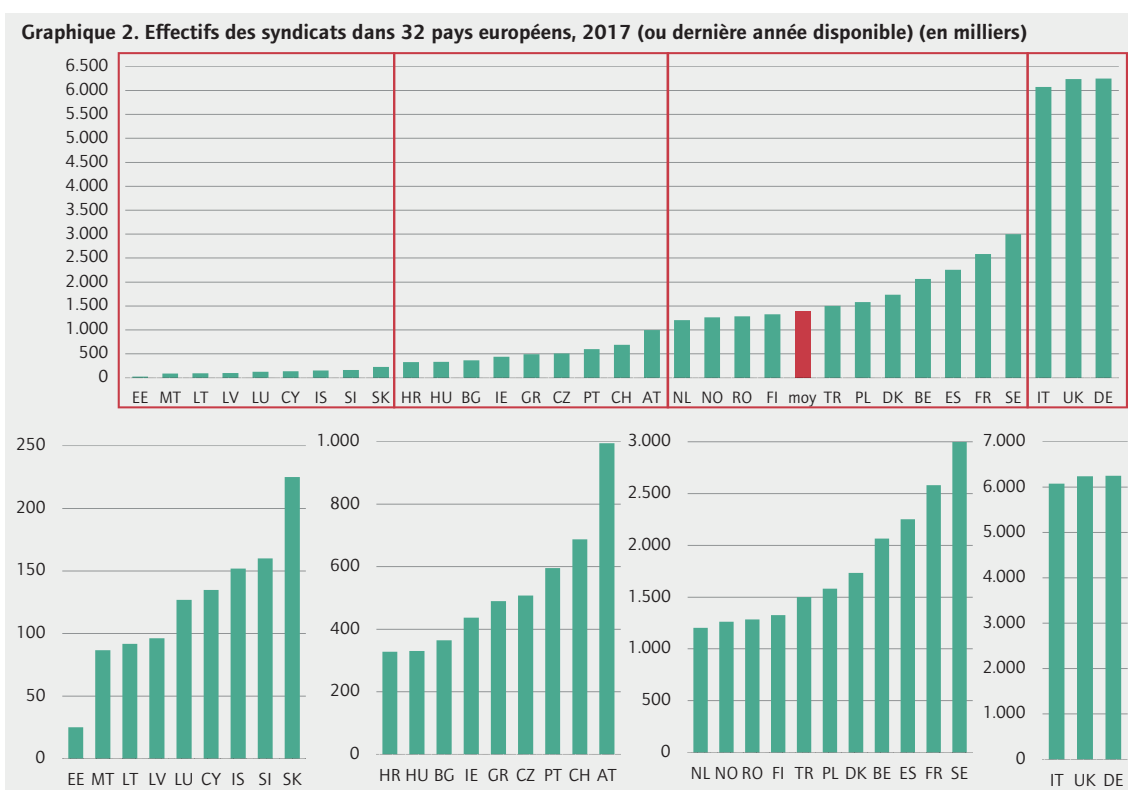
1. Un déclin presque général des effectifs des syndicats

Cette section met en lumière l'ampleur du déclin des effectifs des syndicats de 2000 à 2017 (ou jusqu'à la dernière année où les chiffres sont disponibles). Les membres « non actifs » ou « passifs » (c'est-à-dire qui n'exercent pas d'emploi) comme les étudiants, les chômeurs, les retraités et les indépendants sont exclus de l'analyse (pour plus de détails, voir Visser 2006). Les syndicats peuvent soit proposer des dispositifs particuliers d'affiliation à (certaines de) ces catégories, soit avoir un règlement intérieur qui ne leur permet pas d'adhérer. Par exemple, les étudiants, les chômeurs ou les retraités peuvent bénéficier d'une affiliation gratuite ou d'une réduction de cotisation, tandis que des salariés exposés à un risque élevé de chômage dans les pays du « système gantois » bénéficient « d'incitants sélectifs » pour se syndiquer ou pour rester syndiqués. De même, en Italie, les retraités sont incités à adhérer à un syndicat car des services spécialisés gérés par les syndicats les aident à accéder à des allocations sociales (Frangi et Barisione 2015). Tous les syndicats européens ne permettent pas l'adhésion des travailleurs freelances et d'autres formes d'auto-entrepreneuriat. Cela ne veut pas dire que ces catégories de membres, ou d'autres encore, ne sont pas importantes pour les syndicats. Mais leur exclusion permet d'utiliser des données plus harmonisées permettant les comparaisons entre pays. De même, l'utilisation de chiffres d'affiliation syndicale « ajustés » pour le calcul du taux de syndicalisation revêt aussi une grande importance pour « mesurer » le pouvoir des travailleurs de s'associer sur les lieux de travail, dans les entreprises et les secteurs.



Source : Visser (2019a).

De manière générale, les taux d'affiliation sont à la baisse. Alors que le chiffre total des affiliés dans les 32 pays étudiés se situait à 45,7 millions en 2000, il avait reculé jusqu'à 43,4 millions en 2016, soit une baisse moyenne de 0,1 % durant la période 2000-2016.⁴ Toutefois, ce chiffre est trompeur, car certains pays sont repris sur l'ensemble de la période, contrairement à d'autres.⁵ Le recul du chiffre des affiliés apparaît plus nettement si l'on ne tient compte que des pays pour lesquels nous disposons de données complètes pour l'ensemble de la période.⁶ Le graphique 1 montre l'évolution du chiffre « ajusté » ou net des affiliations à un niveau agrégé pour les pays pour lesquels les données concernent la totalité de la période, c'est-à-dire de 2000 à 2016.



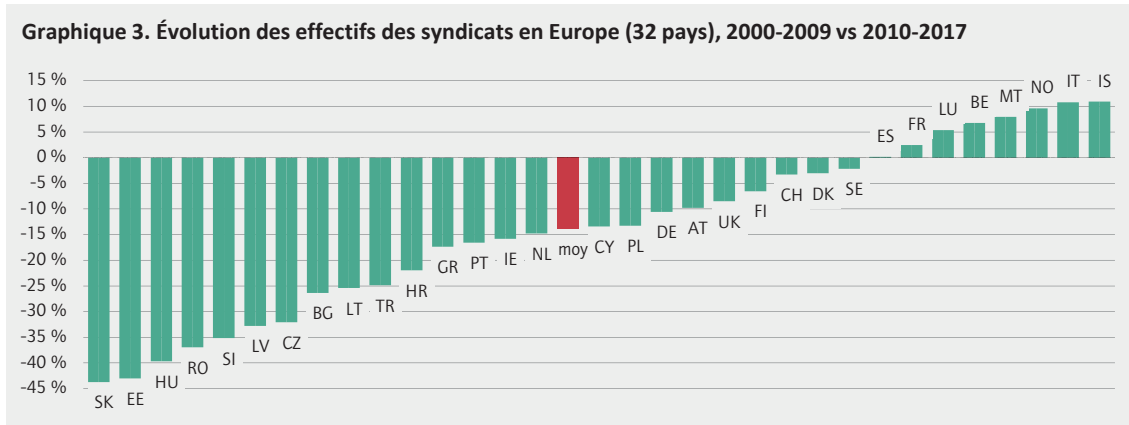
Source : Visser (2019a).

4. Même si pour certains pays, des données manquantes brouillent quelque peu la vision d'ensemble de l'évolution des affiliés, les adhésions de nouveaux États à l'Union européenne (UE) en 2004, 2007 et 2013 n'auront pu au mieux que générer un coup d'arrêt temporaire dans ce processus de déclin ; il en va de même des différents élargissements de la zone euro. Un éventuel Brexit, sur la base des données de 2016, impliquerait une perte substantielle, de quelque 6,2 millions de travailleurs syndiqués, soit 15,6 %, du chiffre des affiliés dans l'UE.
5. Ces pays sont la Bulgarie, la Croatie, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la Roumanie et la Turquie.
6. Ces 20 pays sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, la Suisse, et la Tchéquie.

Dans ces 20 pays, les effectifs ont reculé de 40,2 millions en 2000 à 36,1 millions en 2016, soit un taux moyen de 0,7 % par an sur l'ensemble de la période, mais avec une baisse légèrement plus prononcée de 0,8 % durant la période la plus récente. Si l'on divise cette période en une phase antérieure et une phase postérieure à la crise des régimes d'accumulation liée à la crise financière, la baisse moyenne se situe à 0,5 % durant la période 2000-2008, mais elle atteint 0,8 % durant la période 2009-2016.

Le graphique 2 présente le chiffre « ajusté » des effectifs syndicaux dans 32 pays d'Europe durant la dernière année disponible, soit 2017 pour 12 pays. Compte tenu des grandes différences de la taille globale de la main-d'œuvre d'un pays à l'autre, il n'est pas surprenant que la répartition de l'affiliation syndicale soit particulièrement asymétrique d'un pays à l'autre : le coefficient d'asymétrie et le coefficient d'aplatissement ou kurtosis se situent respectivement à 1,99 et 3,57. Alors que la moyenne simple est de 1 379 900 membres, la médiane est de 641 600 membres. Le nombre des membres dépasse le million dans les grands pays comme l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, la Pologne, le Royaume-Uni et la Turquie. En chiffres absolus, le nombre des affiliés est aujourd'hui à peu près équivalent en Allemagne, en Italie et au Royaume-Uni, avec à chaque fois autour de 6 millions de membres, et ces trois pays contribuent largement à l'asymétrie des données. On compte toutefois également plus d'un million de membres aux Pays-Bas et en Roumanie, deux pays d'importance moyenne en termes de population, le nombre des affiliés approche du million en Autriche et il est même supérieur au million dans de plus petits pays comme la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède. Même lorsque le nombre total des effectifs est inférieur au million, les syndicats peuvent être qualifiés d'organisations de masse dans pratiquement tous, voire dans tous les pays d'Europe. Il est difficile d'imaginer d'autres organisations basées sur l'affiliation volontaire et ayant une telle importance numérique. Le Portugal, la Suisse et la Tchéquie comptent tous plus de 500 000 syndiqués, et le chiffre est supérieur à 250 000 en Bulgarie, en Croatie, en Grèce, en Hongrie et en Irlande. Chypre, l'Islande, le Luxembourg, la Slovaquie et la Slovénie affichent au moins 100 000 syndiqués. Seuls les trois États baltes et Malte rassemblent moins de 100 000 membres (le chiffre le plus bas – environ 25 000 – étant celui de l'Estonie).

Pour pouvoir se livrer à une toute première appréciation des évolutions des affiliations syndicales à un niveau agrégé, le graphique 3 présente une comparaison entre les moyennes d'affiliation durant les périodes 2000-2009 et 2010-2017 (ou la dernière année disponible). L'objectif ici est de montrer, pour chaque pays, l'évolution en pourcentage entre ces deux moyennes. Une baisse des effectifs des syndiqués a pu être observée dans 24 des 32 pays européens étudiés, avec un recul moyen de 13,9 %. Ce recul est limité dans (seulement) trois pays : la Suède (-2,2 %), le Danemark (-3,1 %) et la Suisse (-3,3 %). Deux de ces pays, le Danemark et la Suède, connaissent un « système gantois ».



Source : Visser (2019a).

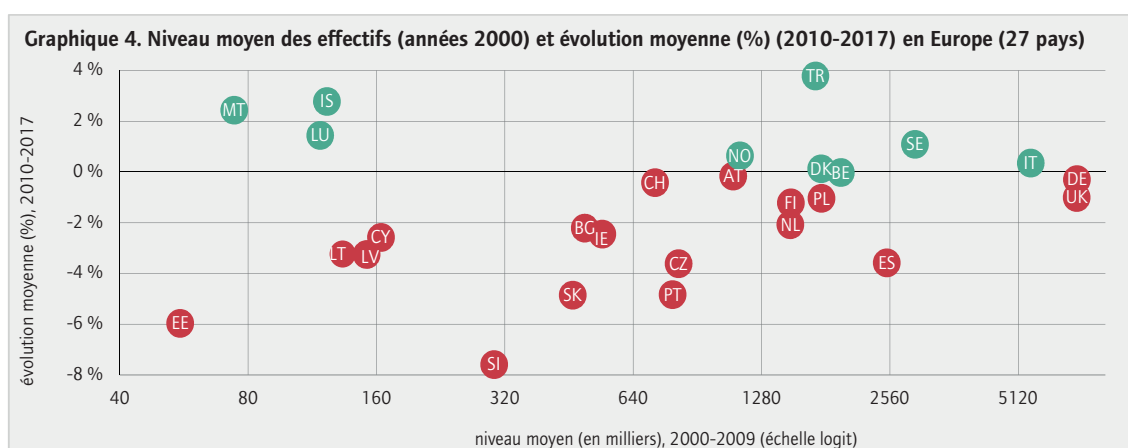
Le recul des effectifs dans ces deux pays est principalement imputable à des politiques délibérées visant à affaiblir le « système gantois » (Bockerman et Uusitalo 2006; Høgedahl et Kongshøj 2017). Des changements de nature politique ont soit affecté les allocations de chômage, en termes de durée, de couverture ou de droits d'accès, soit encouragé des organisations autres que les syndicats à créer leur propre fonds d'assurance chômage. Au Danemark, par exemple, les « syndicats jaunes » qui généralement ne participent pas à la négociation collective et aux actions syndicales profitent de cette évolution, aux dépens des syndicats établis de longue date (Ibsen *et al.* 2013). De fait, le succès de ces syndicats jaunes masque le recul des effectifs au sein des syndicats établis. En Finlande, une réforme du « système gantois » visant à encourager les fonds indépendants d'allocations de chômage explique également le recul des effectifs (Shin et Böckerman 2019). Le recul moyen du pays (-6,5 %) se situe dans la fourchette des 5 à 10 %, où l'on trouve également le Royaume-Uni (-8,5 %) et l'Autriche (-9,8 %).

La perte d'effectifs dépasse les 10 % en Allemagne (-10,6 %).⁷ L'érosion constante du système dual allemand de relations industrielles, avec le rétrécissement ininterrompu de la couverture de la négociation collective et des comités d'entreprise pourrait expliquer la poursuite de la désyndicalisation allemande (Addison *et al.* 2010). Toutefois, le plus important syndicat allemand, *IG Metall*, en combinant des ressources considérables, des stratégies de syndicalisation et un peu de chance (économique), s'est révélé capable d'augmenter ses effectifs (Schmalz et Thiel 2017). En outre, par comparaison avec la première décennie du XXI^e siècle, les syndicats ont connu en moyenne, dans six pays, une baisse importante de leurs effectifs, située entre 10 et 20 %, durant la période 2010-2017. Ces pays sont la Pologne (-13,3 %), Chypre (-13,4 %), les Pays-Bas (-14,8 %), l'Irlande (-15,8 %), le Portugal (-16,5 %) et la Grèce (-17,4 %). Un recul important des effectifs, dépassant 20 % mais

7. Pour un aperçu détaillé récent des effectifs syndicaux en Allemagne, voir Hassel et Schroeder (2018).

inférieur à 30 %, a été enregistré en Croatie (-22,0 %), en Turquie (-24,9 %), en Lituanie (-25,4 %) et en Bulgarie (-26,4 %). Enfin, un effondrement des effectifs syndicaux a eu lieu dans 7 pays d'Europe centrale et orientale : la Tchéquie (-32,1 %), la Lettonie (-32,8 %), la Slovénie (-35,2 %), la Roumanie (-37,0 %), la Hongrie (-39,6 %), l'Estonie (-43,0 %) et la Slovaquie (-43,7 %). Si de tels reculs étaient presque inévitables dans les PECO durant la décennie 2000, en raison de l'abandon de l'affiliation « obligatoire » encore en vigueur dans les années 1990, un « reliquat » du passé communiste, cette tendance ne s'est pas inversée, mais au contraire se poursuit encore aujourd'hui.

Cependant, ce recul des effectifs n'est pas universel. Le sombre tableau que l'on vient de dépeindre masque des différences dans les évolutions des effectifs entre les lieux de travail, les emplois et les secteurs, et donc entre les syndicats. Le recul global n'exclut pas non plus que des syndicats spécifiques (moins importants) puissent encore connaître une croissance de leurs effectifs. De fait, sur les 32 pays européens examinés ici, 8 pays ont connu, en moyenne, une progression des effectifs syndicaux durant la période 2010-2017, même si cette progression est proche du statu quo dans le cas de l'Espagne (+0,2 %), et demeure modeste en France (+2,5 %). En revanche, la croissance des effectifs est en moyenne supérieure à 5 % au Luxembourg (+5,4 %), en Belgique (+6,7 %) et à Malte (+7,9 %), proche des 10 % en Norvège (+9,6 %) et dépasse même ce seuil en Italie (+10,7 %) et en Islande (+10,9 %). De plus, le nombre de femmes syndiquées a progressé (légèrement) dans la plupart des pays, en lien avec la multiplication des emplois dans les services aux personnes, les services publics et les services sociaux (voir Visser 2019b). L'Estonie, la Lituanie, la Hongrie, la Suède et la Turquie sont ici l'exception avec une baisse du nombre de femmes dans les syndicats — voir le tableau 4 à l'annexe II.



Source : Visser (2019a).

Le graphique 4 présente des détails supplémentaires sur l'ampleur du recul des effectifs des syndicats dans la plupart des pays étudiés. Le graphique compare le niveau moyen des effectifs sur une échelle logarithmique durant les années 2000 (axe horizontal) avec l'évolution moyenne, en pourcentage, durant la période 2010–2017, jusqu'aux dernières données disponibles (axe vertical). Le taux annuel de recul le plus élevé concerne la Slovénie (-7,6 %),

suivie par deux autres PECO, l'Estonie (-6,0 %) et la Slovaquie (-4,9 %). Le recul approche également les 5 % au Portugal (-4,8 %). Le rythme des départs de membres a également été assez rapide en Croatie (-4,0 %), en Tchéquie (-3,6 %), en Espagne (-3,6 %), en Lettonie (-3,3 %), en Lituanie (-3,2 %), à Chypre (-2,6 %), en Irlande (-2,5 %), en Bulgarie (-2,2 %), et aux Pays-Bas (-2,1 %) durant la période 2010-2017 – tous ces pays affichant un taux de recul supérieur à 2 %. Même s'il n'existe pas de chiffres complets pour la période 2010-2017, la Croatie, la Grèce et la Hongrie appartiennent probablement aussi à ce groupe de pays. L'ampleur du recul a donc tendance à être plus importante dans de plus petits pays, ceux où les effectifs se situent en dessous du million de membres. Avec une population de dimensions moyennes, les Pays-Bas constituent une autre exception à cette observation : avec des effectifs moyens tournant autour d'un million et demi de membres durant la période 2000-2010, mais avec un recul annuel moyen supérieur à 2 %. D'autres exceptions se situent au niveau des petits pays : la Finlande (-1,2 %), l'Autriche (-0,2 %) et la Suisse (-0,4 %), où le recul est modeste, ainsi que le Luxembourg (+1,4 %), Malte (+2,4 %) et l'Islande (+2,8 %) qui ont vu augmenter le nombre des membres durant les dernières années.

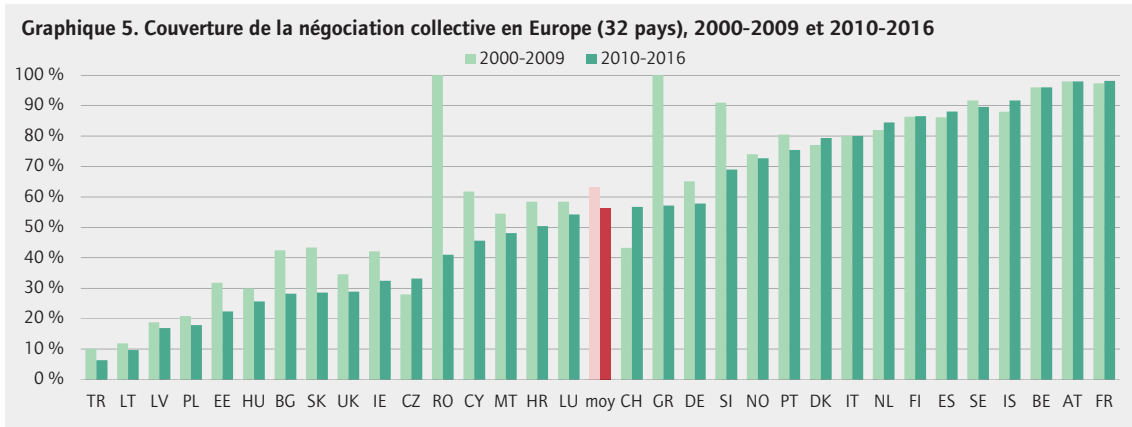
Cinq autres pays, parmi lesquels trois pays nordiques, ont connu une augmentation des effectifs : le Danemark (+0,1 %), l'Italie (+0,3 %), la Norvège (+0,6 %), la Suède (+1,1 %) et la Turquie (+3,8 %). La croissance en moyenne nulle des effectifs en Belgique durant la période 2010-2017 met en évidence le fait que le repli de ces dernières années efface la faible croissance des effectifs au début des années 2010 (Vandaele 2017) – voir aussi annexe III. Les syndicats belges en particulier recrutent leurs membres parmi les « salariés de la classe populaire » davantage que parmi les « salariés de la classe moyenne et de la classe supérieure » (Strøby Jensen 2019), ce qui illustre l'impact du « système gantois », lequel encourage des travailleurs ayant un risque relativement élevé de chômage et une formation relativement faible à adhérer à un syndicat et à en rester membres (Van Rie *et al.* 2011). En dehors de l'Espagne, qui a connu un recul relativement important, l'ampleur du repli a été assez limitée dans les autres pays où les effectifs des membres sont supérieurs à 2 millions. Nous avons déjà mentionné les hausses observées en Italie et en Suède, alors que l'Allemagne (-0,3 %), la Pologne (-1,0 %) et le Royaume-Uni (-1,0 %) reculaient légèrement ; la France appartient probablement à ce groupe où les changements sont limités, avec peut-être une croissance positive durant la période 2010-2016. En Roumanie, en revanche, autre pays comptant plus de 2 millions de membres durant la période 2000-2009, le rythme du recul est similaire à celui d'autres PECO et donc assez important.

Si l'on combine les résultats des graphiques 3 et 4, il apparaît clairement que la croissance réelle des effectifs, à savoir celle des effectifs moyens durant la période 2010-2017 n'est supérieure à ce qu'on a pu observer lors de la décennie précédente que dans 5 pays : l'Italie, le Luxembourg, Malte, la Norvège et l'Islande. La France et la Belgique sont caractérisées par une relative stabilité, malgré un recul récent des effectifs dans le cas de la Belgique. Le recul belge en termes d'effectifs ne peut qu'en partie être attribué au renforcement de la réglementation sur le chômage depuis 2013, laquelle a indirectement affecté le

système « quasi gantois », puisque le déclin des effectifs avait débuté quelques années plus tôt (Vandaele 2017). Le Danemark, la Turquie et la Suède ont connu une croissance récente, mais qui ne suffit pas à compenser les pertes antérieures. Par ailleurs, les effectifs avaient progressé à Chypre, en Grèce, en Irlande, au Portugal, en Roumanie et en Espagne durant la période 2000-2009, mais ils ont reculé depuis. Un groupe important de seize pays a connu un déclin des effectifs pendant toute la période. Si ce déclin s'est accéléré durant les années les plus récentes en Finlande, en Hongrie, en Slovénie, en Suisse et au Royaume-Uni, il s'est ralenti en Allemagne, en Autriche, en Bulgarie, en Croatie, en Lettonie, en Lituanie, aux Pays-Bas, en Pologne, en Slovaquie et en Tchéquie. En Estonie enfin, la baisse a été identique durant les deux périodes, soit un taux moyen de -6,0 %.

2. Les évolutions du taux de syndicalisation : un paysage encore plus sombre

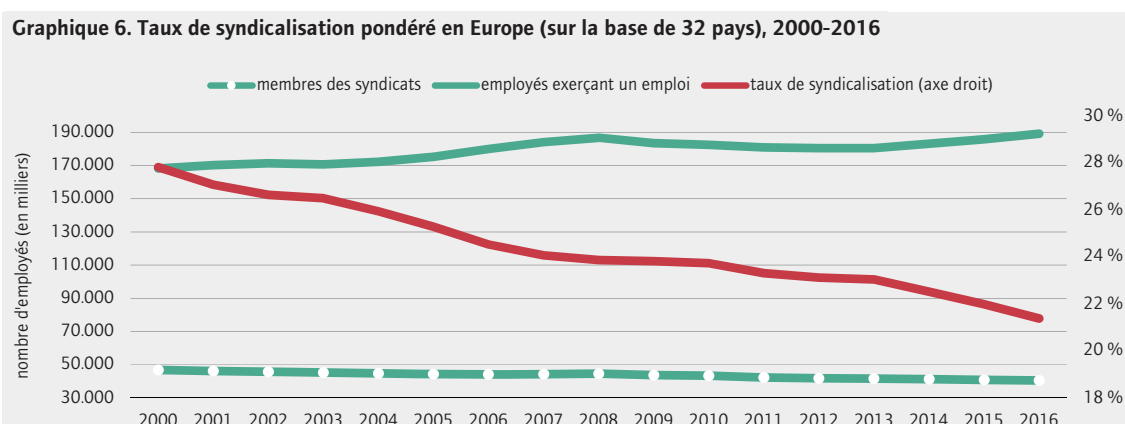
Tandis que les données relatives aux effectifs syndicaux correspondent au nombre de travailleurs salariés affiliés à un syndicat, le taux de syndicalisation indique quant à lui la proportion. Ce ratio est sans doute surestimé, car le dénominateur n'inclut pas tous les travailleurs « pertinents » aux yeux des syndicats, comme les travailleurs indépendants individuels et les travailleurs de « l'économie parallèle » (voir aussi Visser 2019b). Le taux de syndicalisation est un indicateur général permettant de comparer le pouvoir d'association des travailleurs entre les secteurs ou les pays (Ebbinghaus et Visser 1999; Visser 2006) : ce ratio « mesure l'ensemble des contraintes imposées par la régulation conjointe sur les prérogatives managériales » (Vernon 2006 : 203). Il ne s'agit toutefois que d'une mesure incomplète. Le taux de syndicalisation ne donne que peu d'informations sur les dynamiques internes des effectifs au sein des syndicats, c'est-à-dire sur la représentation relative de groupes particuliers au sein de ces syndicats et sur leur pouvoir relatif, c'est-à-dire en comparaison à leur taille sur le marché du travail (Koçer 2018). D'autre part, outre le pouvoir d'association des travailleurs, exprimé par le taux de syndicalisation, d'autres ressources de pouvoir et la capacité des syndicats d'utiliser ces ressources (voir Lévesque et Murray 2010) doivent certainement être prises en considération pour évaluer le pouvoir des travailleurs vis-à-vis du pouvoir des employeurs. *Last but not least*, les conceptions de l'affiliation syndicale jouent également un rôle. La France, par exemple, où le taux de syndicalisation est particulièrement faible, montre que le pouvoir des syndicats peut aussi être fondé sur la capacité de mobilisation de ces syndicats (Sullivan 2009), sous la forme d'un « syndicalisme de militants », ce qui est également vrai dans d'autres pays du sud de l'Europe (Gumbrell-McCormick et Hyman 2013; Visser 2011). De même, la légitimité des syndicats en Espagne est obtenue par l'entremise des élections sociales, chargées de désigner les délégués syndicaux et les représentants au sein des comités d'entreprise présents dans l'entreprise : on peut donc le caractériser comme un « syndicalisme d'électeurs » plutôt que comme un « syndicalisme de membres » (Martínez Lucio 2017 : 91). Par contraste, dans d'autres pays, le nombre élevé de syndiqués ne reflète pas nécessairement un mouvement syndical très actif car la proportion relative des « membres passifs », c'est-à-dire de membres qui participent très faiblement au mouvement syndical, peut être importante, en particulier dans les pays dotés d'un « système gantois » (Bergene et Mamelund 2015; Vandaele 2017).



Source : Visser (2019a).

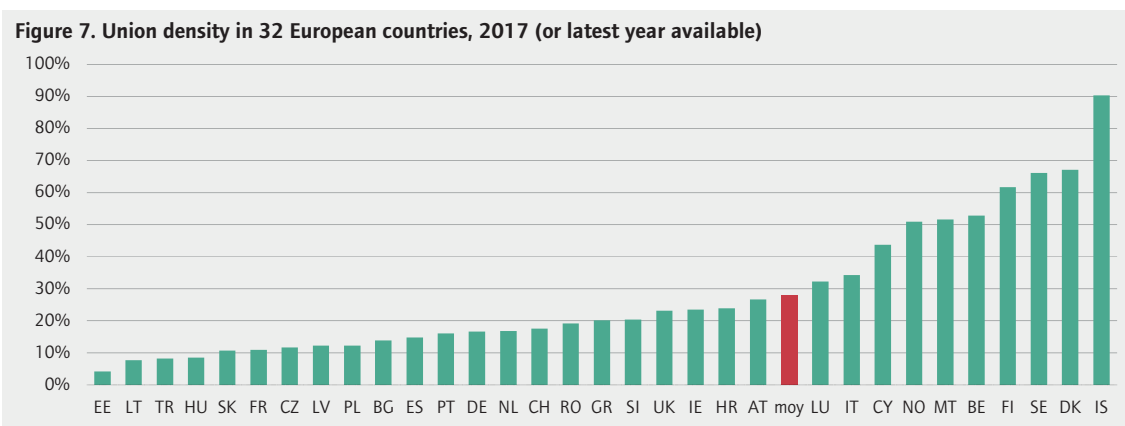
La couverture de la négociation collective peut représenter un indicateur alternatif pour mesurer l'influence possible des syndicats et l'efficacité de leur action sur le marché du travail, même si le niveau de la convention collective est principalement lié à l'importance relative des organisations d'employeurs (Hayter et Visser 2018). Le graphique 5 compare la proportion moyenne des salariés couverts par une convention collective durant les périodes 2000-2009 et 2010-2016. Les pays où cette couverture est élevée, et associée à une négociation multi-employeurs, font généralement preuve de stabilité, à l'exception de la Slovaquie (-22 %), de la Grèce (-43 %) et de la Roumanie (-59 %), ces 3 pays ayant connu une baisse spectaculaire de cette couverture en raison de changements législatifs. La couverture de la négociation collective n'a que légèrement reculé dans la plupart des pays où la couverture est moyenne ou faible et qui sont marqués soit par des systèmes moins dominants de négociation multi-employeurs, soit par une négociation avec un employeur unique. Les exceptions à cette relative stabilité concernent la Bulgarie (-14 %), Chypre (-16 %), l'Estonie (-9 %), l'Irlande (-10 %) et la Slovaquie (-15 %), ces pays ayant connu une baisse importante de -10 %, voire davantage. En revanche, la couverture de la négociation collective s'est quelque peu étendue, en moyenne, au Danemark (+2 %), en Espagne (+2 %), en France (+1 %), en Islande (+4 %) et en Tchéquie (+5 %) et, dans une mesure plus importante, en Suisse (+13 %).

Le graphique 6, à l'aide d'axes verticaux adaptés, retrace l'évolution annuelle de la moyenne pondérée du taux de syndicalisation en Europe depuis 2000, et met en évidence la désyndicalisation lente mais constante à l'œuvre en Europe (axe droit). Alors qu'en moyenne plus d'un salarié sur 4 était syndiqué en Europe en 2000, cette proportion a reculé jusqu'à 21,4 % en 2016, soit un recul de 6,4 %. Le recul constant du taux de syndicalisation n'est pas seulement le résultat de la baisse des effectifs des syndicats, mais aussi d'une participation plus importante au marché du travail (axe gauche). Par conséquent si dans *certain*s pays, des syndicats ont bel et bien été en mesure de recruter de nouveaux membres, il semble que cette progression des effectifs n'ait pas suivi le rythme de l'augmentation de la participation au marché du travail dans *la plupart* des pays.



Source: Visser (2019a).

Le rythme du recul durant les deux périodes est pratiquement le même : les années 2000 ont connu une baisse globale des effectifs de -7,0 %, et cette baisse est allée jusqu'à -7,8 % dans la période ultérieure (jusqu'en 2016). En distinguant les années qui précèdent de celles qui suivent la crise, toutefois, on constate que la baisse moyenne a été de -0,6 % durant la période 2000-2008, et qu'elle a été deux fois plus importante (-1,2 %) durant la période 2009-2016.



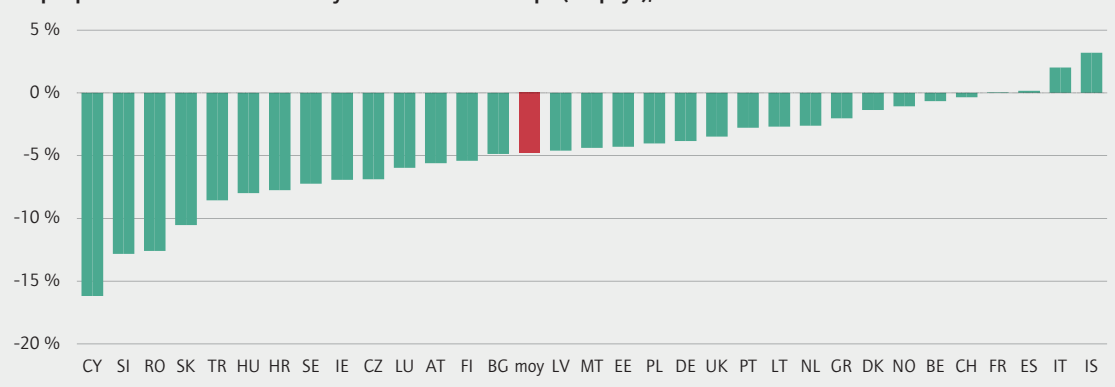
Source : Visser (2019a).

L'évolution globale du taux de syndicalisation cache de considérables variations d'un pays à l'autre en matière de taux de syndicalisation agrégé, comme le montre le graphique 7. Ce taux de syndicalisation va d'un chiffre très faible (4,2 %) en Estonie (en 2017) à 90,4 % en Islande (en 2016) (notons toutefois qu'il existe un écart de plus de 20 % entre l'Islande et les pays qui suivent). Un peu plus des deux tiers des salariés sont syndiqués au Danemark et en Suède ; la Finlande suit, à 61,7 %. L'exclusion de ce que l'on appelle les « syndicats jaunes » de l'analyse débouche toutefois sur un taux de syndicalisation nettement moins élevé (avec un écart d'une dizaine de pourcents) au Danemark (Ibsen *et al.* 2013). Les pays nordiques, en ce compris la Norvège, continuent de siéger en tête du classement de la syndicalisation en affichant à

la fois un chiffre d'affiliés très important et les taux de syndicalisation les plus élevés en Europe, ce qui est largement dû, comme nous l'avons rappelé dans l'introduction de ce rapport, à un cadre institutionnel relativement favorable. Si l'on poursuit la lecture du classement, on observe que les syndicats norvégiens, belges et maltais sont également capables de convaincre plus de la moitié des salariés de s'affilier. Le taux de syndicalisation à Chypre est de 43,7 %. Le Luxembourg et l'Italie sont les deux derniers pays à pouvoir afficher un taux de syndicalisation égal ou supérieur à un tiers des salariés.

Les 22 autres pays européens affichent un taux de syndicalisation inférieur à la moyenne européenne. Si un salarié autrichien sur quatre est syndiqué, dans des pays présentant un système de relations industrielles similaires, le taux se situe davantage autour de 15 % : c'est le cas en Suisse, aux Pays-Bas et en Allemagne. Le taux de syndicalisation est très semblable en Irlande et au Royaume-Uni (respectivement 23,5 % et 23,2 %). La Grèce affiche un taux de syndicalisation supérieur à 20 % soit 5 % de plus que deux autres pays du sud de l'Europe : le Portugal et l'Espagne. Comme les institutions du marché du travail ne sont généralement pas très favorables au monde du travail dans les PECO, il n'est pas surprenant que la plupart d'entre eux se situent dans le bas de ce classement de la syndicalisation, avec un taux de syndicalisation inférieur à 15 %. Ces données semblent confirmer « l'idée que, dans une certaine mesure, l'intégration européenne a fait office de projet néolibéral favorable aux intérêts des capitalistes » (Vachon *et al.* 2016 : 13) ; la Croatie, la Slovaquie et la Roumanie constituent les seules exceptions, avec un taux de syndicalisation supérieur à 20 %, même si ce chiffre s'inscrit à la baisse, comme nous le verrons.

Graphique 8. Évolution du taux de syndicalisation en Europe (32 pays), 2000-2009 vs 2010-2017



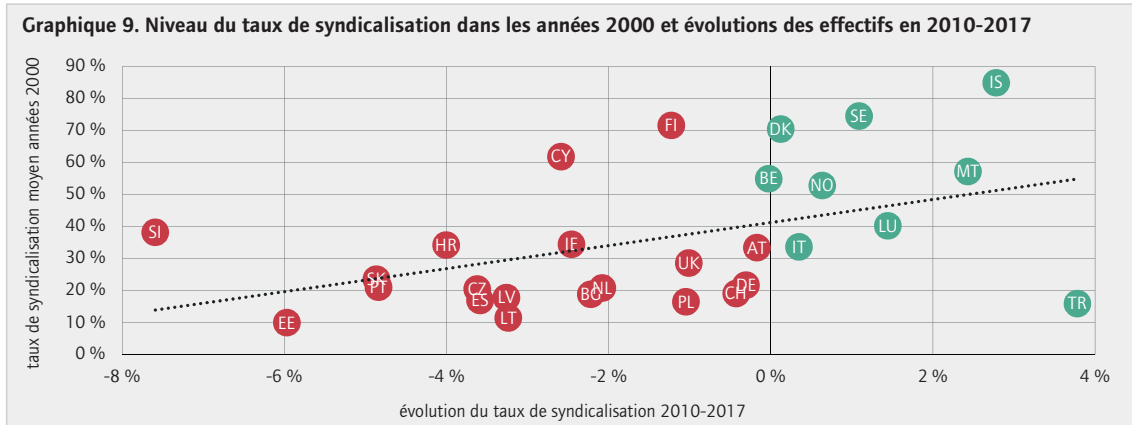
Source : Visser (2019a).

Le graphique 8 offre un aperçu des différences entre les niveaux moyens des taux de syndicalisation durant les années 2000 et durant la période 2010-2017, ou jusqu'à la dernière année disponible. La comparaison entre ces deux périodes montre clairement que la syndicalisation est en baisse dans la plupart des pays. On ne relève que quatre exceptions : à côté de l'Islande (+3,2 %) et de son taux de syndicalisation particulièrement élevé, l'Italie (2,0 %) affiche une augmentation légère, mais notable (pour plus de détails, voir Regalia et

Regini 2018), tandis que l'Espagne (0,2 %) et la France (0,1 %) sont stables, avec toutefois un taux de syndicalisation nettement moins élevé. Notons cependant que la stabilité espagnole n'est pas le résultat d'une progression des effectifs syndicaux, mais du fait que la baisse des effectifs s'effectue à un rythme moins important que celle de l'emploi. Les syndicats suisses (-0,4 %) et belges (-0,7 %) ont réussi à conserver leur niveau d'effectifs pratiquement en ligne avec l'évolution du nombre des salariés. Le recul de la syndicalisation est aussi limité en Norvège (-1,1 %) et au Danemark (-1,4 %) — deux pays présentant un taux de syndicalisation élevé. Dans le cas du Danemark, il convient toutefois de rappeler que la présence de « syndicats jaunes » apporte une certaine confusion à la vision d'ensemble.

Quatre pays ont connu un recul du taux de syndicalisation inférieur à 3 % : la Grèce (-2,0 %), les Pays-Bas (-2,6 %), la Lituanie (-2,7 %) et le Portugal (-2,8 %). Le Royaume-Uni (-3,5 %) et l'Allemagne (-3,8 %) affichent une évolution assez similaire, alors que le recul est plus net en Autriche (-5,6 %), au Luxembourg (-6,0 %) et en Irlande (-6,9 %). À l'exception de la Lituanie, la désyndicalisation est largement répandue et (très) importante dans tous les PECO : Pologne (-4,0 %), Estonie (-4,3 %), Lettonie (-4,6 %), Bulgarie (-4,9 %), Tchéquie (-6,9 %), Croatie (-7,8 %), Hongrie (-8,0 %), Slovaquie (-10,5 %), Roumanie (-12,8 %) et Slovénie (-12,8 %). Par conséquent, même une stabilisation du taux de syndicalisation à des niveaux peu élevés ne semble pas en cours dans les PECO. Notons cependant que la Finlande (-5,4 %) et la Suède (-7,2 %), deux pays présentant un taux de syndicalisation élevé, ont également connu des reculs marqués. Il en va de même de la Turquie, un pays qui présente un taux de syndicalisation faible (-8,6 %). Enfin, alors que la désyndicalisation est assez prononcée à Malte (-4,4 %), l'île méditerranéenne voisine, Chypre (-16,2 %), a vu la plus forte chute du taux de syndicalisation durant la période étudiée.

Même si nous manquons de données harmonisées pour la plupart des pays, si l'on examine la syndicalisation selon le genre (voir le tableau 5 dans l'annexe II), le modèle le plus fréquent est celui d'une syndicalisation plus marquée chez les hommes dans 15 des 29 pays pour lesquels les données sont disponibles, à savoir Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, France, Irlande, Finlande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède, Royaume-Uni, Tchéquie et Turquie. La désyndicalisation des hommes comme des femmes peut être constatée en Estonie, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg et en Slovénie, mais elle est plus forte encore dans le cas des femmes. Le taux de syndicalisation chez les hommes est en recul en Belgique, en Norvège et en Suisse, alors qu'il est stable ou en progression chez les femmes. C'est le contraire qui est vrai à Malte, avec une progression de la syndicalisation chez les hommes et un recul chez les femmes. Enfin, la syndicalisation s'inscrit à la hausse pour les hommes comme pour les femmes en Espagne, en Islande et en Italie, avec une progression plus forte du côté des hommes.



Source : Visser (2019a).

Enfin, le graphique 9 compare le niveau du taux de syndicalisation dans les années 2000 (axe vertical) avec le rythme de l'évolution des effectifs des syndicats (axe horizontal) durant la période suivante, et cela pour 28 pays.⁸ Il montre que les pays avec un taux de syndicalisation moyen ou élevé ont été en mesure soit de limiter le recul des effectifs, comme en Finlande, soit de les augmenter, comme en Islande, en Suède, au Danemark, à Malte, en Belgique, en Norvège et au Luxembourg. La seule exception à ce modèle concerne Chypre, avec un taux de syndicalisation moyen dans les années 2000, mais un recul moyen des effectifs syndicaux de l'ordre de 2,6 % durant la période la plus récente. Par ailleurs, six pays où le taux de syndicalisation était égal ou inférieur à 40 % durant la première période ont connu soit une petite augmentation moyenne des effectifs syndicaux durant la période 2010-2017 (Italie), soit une baisse relativement limitée (Allemagne, Autriche, Pologne, Royaume-Uni et Suisse).

La Croatie, l'Espagne, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie, la Slovaquie, la Slovaquie, la Slovaquie et la Turquie sont autant de pays affichant un taux de syndicalisation faible ou moyen durant les années 2000 et qui se sont trouvés confrontés à un recul important voire spectaculaire des effectifs des syndicats durant la période suivante. On pourrait sans doute ajouter à ce groupe la Grèce, la Hongrie et la Roumanie, alors qu'en France, les syndicats ont probablement réussi à conserver leur niveau d'effectifs en dépit d'un taux de syndicalisation faible. En tout cas, en dehors des six exceptions citées, tous les pays connaissant un taux de syndicalisation moyen ou faible, les effectifs des syndicats reculent plus rapidement que dans les pays où ce taux de syndicalisation est important. Autre élément contribuant à ce sombre tableau, le pourcentage grandissant de salariés qui ne se sont jamais syndiqués. Il s'agit d'une tendance commune à tous les pays européens (Kirmanoğlu et Başlevent 2012 : 695), comme on a pu le constater en Allemagne (Schnabel et Wagner 2006) et au Royaume-Uni (Booth *et al.* 2010a). Même si l'évolution de l'emploi, en recul dans le secteur manufacturier où le taux de syndicalisation

8. Cet exercice exclut encore une fois la France, la Grèce, la Hongrie et la Roumanie.

est traditionnellement élevé, alors qu'il progresse dans le secteur privé des services, où les syndicats sont moins présents, a contribué à la progression du pourcentage de travailleurs n'ayant jamais été syndiqués, elle n'explique pas tout. La désyndicalisation aurait eu lieu même en l'absence d'un tel changement structurel de l'emploi sur le marché du travail (Ebbinghaus et Visser 1999). Pour le dire autrement, les évolutions à l'intérieur des secteurs, liées aux mutations des caractéristiques de l'emploi, doivent également être prises en compte pour expliquer la désyndicalisation.

Il est frappant de constater qu'en dépit des différences entre pays en termes de taux de syndicalisation et de rythme de changement, le « classement de la syndicalisation » en Europe n'a subi que très peu de changements (voir aussi Bryson *et al.* 2011). Par conséquent, un test de corrélation des fonds basés sur les moyennes en termes de taux de syndicalisation démontre que la position relative des pays durant la période récente 2010-2016/7 n'a pratiquement pas changé par rapport à la décennie précédente ($r_s(32) = 0,96, p = 0,00$). En effet, si la moyenne simple au niveau du taux de syndicalisation montre une tendance à la baisse, la déviation standard entre les pays (ceux pour lesquels nous disposons d'une série complète de données) est restée stable, c'est-à-dire entre 20 et 22 %. Autrement dit, les pays les moins syndiqués des années 2000 sont restés plus ou moins en bas de classement dans la période la plus récente, alors que les pays où le niveau de syndicalisation était moyen ou supérieur ont maintenu leurs positions en milieu de classement ou à son sommet, quelles que soient les évolutions du taux de syndicalisation. Donc, en dépit de tendances sociétales larges et communes (voir Visser 2019b), le taux de syndicalisation continue à diverger en Europe.⁹ Ce phénomène ne reflète pas seulement l'influence d'institutions du marché du travail « favorables aux travailleurs », comme c'est particulièrement explicite dans les pays nordiques et du « système gantois », mais il témoigne aussi de différentes compréhensions conceptuelles de l'affiliation syndicale, comme on peut le voir dans les pays du sud de l'Europe.

9. Ces tendances comprennent le changement technologique organisationnel permanent, la désindustrialisation et la délocalisation, l'expansion des services privés (faiblement rémunérés) et l'avènement de l'économie de plate-forme; la progression des formes atypiques d'emploi et de la précarité; la privatisation, les politiques d'austérité et l'externalisation des emplois publics; la financiarisation de l'économie (voir Kollmeyer et Peters 2018; Grady et Simms 2018); les tactiques des employeurs pour contourner ou combattre les syndicats, et la domination de la pensée néolibérale qui inspire une réglementation antisyndicale.

Tableau 1 **Couverture moyenne de la négociation collective et taux de syndicalisation, années 2000 et 2010-2016**

	Taux de syndicalisation		Couverture de la négociation collective		Différence	
	2000-2009	2010-2016	2000-2009	2010-2016	2000-2009	2010-2016
Pays nordiques et «à système gantois»						
Belgique	55 %	54 %	96 %	96 %	-41 %	-42 %
Danemark	70 %	69 %	77 %	79 %	-7 %	-10 %
Finlande	71 %	66 %	86 %	87 %	-15 %	-20 %
Islande	85 %	88 %	88 %	92 %	-3 %	-4 %
Norvège	53 %	52 %	74 %	73 %	-21 %	-21 %
Suède	75 %	67 %	92 %	90 %	-17 %	-22 %
Pays libéraux d'Europe occidentale						
Chypre	62 %	46 %	62 %	46 %	0 %	0 %
Irlande	34 %	27 %	42 %	32 %	-8 %	-5 %
Malte	57 %	53 %	55 %	48 %	+3 %	+5 %
Royaume-Uni	29 %	25 %	35 %	29 %	-6 %	-4 %
Pays du centre de l'Europe						
Allemagne	22 %	18 %	65 %	58 %	-43 %	-40 %
Autriche	33 %	28 %	98 %	98 %	-65 %	-70 %
Luxembourg	40 %	34 %	58 %	54 %	-18 %	-20 %
Pays-Bas	21 %	18 %	82 %	84 %	-61 %	-66 %
Suisse	19 %	19 %	43 %	57 %	-24 %	-38 %
Pays d'Europe du Sud						
Espagne	17 %	17 %	86 %	87 %	-69 %	-71 %
France	11 %	11 %	97 %	98 %	-86 %	-87 %
Grèce	24 %	22 %	100 %	57 %	-76 %	-35 %
Italie	34 %	36 %	80 %	80 %	-46 %	-44 %
Portugal	21 %	18 %	80 %	75 %	-59 %	-57 %
Pays d'Europe de l'Est						
Bulgarie	19 %	14 %	42 %	28 %	-24 %	-14 %
Croatie	34 %	26 %	58 %	50 %	-24 %	-24 %
Estonie	10 %	6 %	32 %	22 %	-22 %	-17 %
Hongrie	18 %	10 %	30 %	26 %	-12 %	-16 %
Lettonie	18 %	13 %	19 %	17 %	-1 %	-4 %
Lituanie	11 %	9 %	12 %	10 %	-1 %	-1 %
Pologne	16 %	12 %	21 %	17 %	-4 %	-5 %
Roumanie	33 %	21 %	100 %	41 %	-67 %	-20 %
Slovaquie	24 %	13 %	43 %	29 %	-20 %	-16 %
Slovénie	38 %	25 %	91 %	69 %	-53 %	-44 %
Tchéquie	20 %	14 %	28 %	33 %	-7 %	-20 %
Autres pays						
Turquie	16 %	7 %	10 %	6 %	+6 %	+1 %

Note : des erreurs d'arrondi sont possibles.

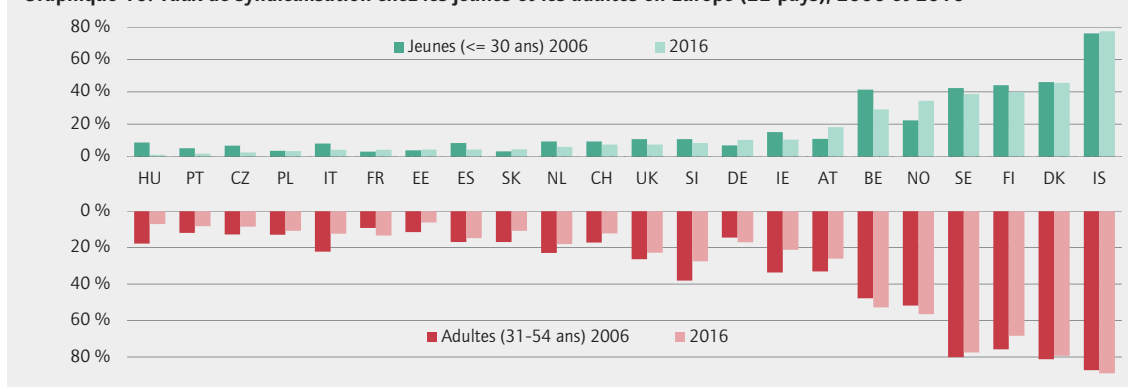
Source : Visser (2019a).

Il est possible de regrouper des pays en se basant sur des caractéristiques politico-juridiques ou sur d'autres caractéristiques partagées au sein de leurs systèmes respectifs de relations industrielles (Gumbrell-McCormick et Hyman 2013 ; Visser 2011). Le tableau 1 présente ces regroupements de pays avec les moyennes pour le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective durant les périodes 2000-2009 et 2010-2016. C'est ainsi que les pays nordiques et ceux du « système gantois » partagent tous des taux élevés de syndicalisation et de couverture de la négociation, les deux indicateurs étant relativement stables et proches l'un de l'autre (à l'exception de la Belgique). Les pays libéraux d'Europe occidentale se caractérisent par des systèmes volontaires de relations industrielles et des changements dans le taux de syndicalisation qui se reflètent dans la couverture de la négociation collective. Par contraste, l'écart entre le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation est important dans les pays du centre de l'Europe, à l'exception du Luxembourg. Cette discordance s'est fortement accentuée avec un recul du taux de syndicalisation alors que la couverture restait stable. L'écart entre taux de syndicalisation et couverture de la négociation collective est encore plus évident dans les pays du sud de l'Europe, où le taux de syndicalisation et la couverture restent stables, respectivement à un niveau faible et élevé, à l'exception de la Grèce, où la couverture de la négociation collective a chuté en raison de modifications de la législation qui font obstacle à l'expansion des conventions collectives. Les PECO se distinguent par une baisse constante à la fois du taux de syndicalisation et de la couverture et par une réduction de l'écart entre ces deux indicateurs, sauf en Tchéquie. Enfin, le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective restent à des niveaux très faibles en Turquie, la couverture étant un peu plus importante que le taux de syndicalisation.

3. Une adhésion précoce est essentielle, mais les syndicats sont vieillissants et les perspectives sont sombres

La progression du nombre de travailleurs n'ayant jamais été syndiqués, signalée plus haut, peut être considérée comme une « bombe démographique à retardement » pour les syndicats dont la priorité doit être de syndiquer les jeunes. Cette partie sera donc axée sur les évolutions des effectifs des syndicats dans une perspective centrée sur la structure des âges. Contrairement aux deux parties précédentes, les membres « passifs » sur le marché du travail, comme les étudiants, les chômeurs ou les retraités, seront repris dans l'analyse, parce qu'ils sont susceptibles d'influencer le processus décisionnel.¹⁰ Le graphique 10 compare les taux de syndicalisation chez les « jeunes » et chez les « adultes » dans 22 pays, en 2006 et 2016, même si ces données n'ont qu'une valeur illustrative s'agissant des pays où le taux de syndicalisation est faible.¹¹ Les membres des syndicats qui n'ont pas plus de 30 ans sont considérés comme « jeunes », les membres âgés de 31 à 54 ans étant considérés comme « adultes ».¹² Trois conclusions peuvent être tirées de ce graphique.

Graphique 10. Taux de syndicalisation chez les jeunes et les adultes en Europe (22 pays), 2006 et 2016

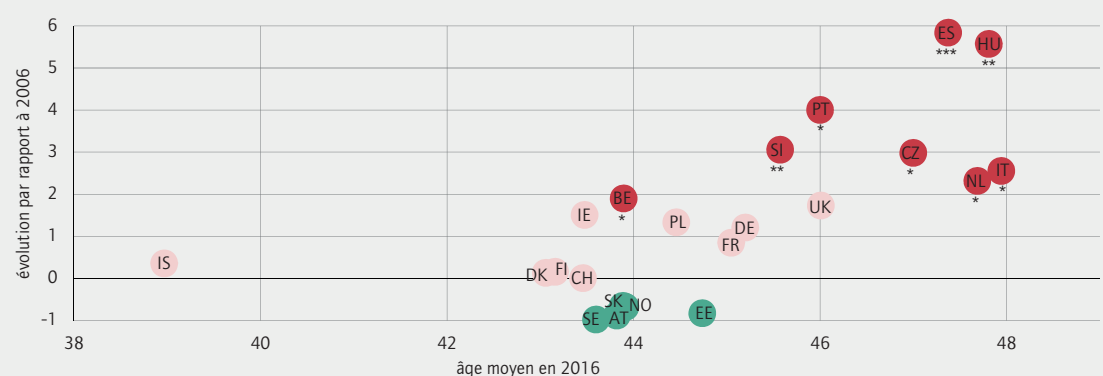


Note : 2004 versus 2012 pour la Slovaquie; 2004 versus 2014 pour le Danemark; 2004 versus 2016 pour la Tchéquie, l'Islande et l'Italie.
Source : ESS (2006 et 2016).

10. Bien entendu, les catégories de membres ou l'âge moyen dans chaque pays évoluent légèrement si l'on ne tient compte que des membres syndiqués actifs, mais les évolutions du pays à travers le temps demeurent les mêmes.
11. Cette analyse n'a pas pu être entreprise pour la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la Grèce, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Roumanie et la Turquie.
12. En général, les syndicats en Europe utilisent une définition plus large en fixant l'âge maximal pour être considéré comme « jeune » à 35 ans (Vandaele 2012 : 208).

Tout d'abord, le taux de syndicalisation a baissé aussi bien pour les jeunes que pour les adultes dans la plupart des pays, mais pas dans tous, avec une baisse relativement plus forte s'agissant du taux de syndicalisation des jeunes. Autrement dit, au cours des dix dernières années, dans la plupart des pays européens examinés ici, un moins grand nombre de jeunes se sont affiliés à un syndicat. La chute du taux de syndicalisation des jeunes est particulièrement frappante en Belgique, un pays où, chez les adultes, le taux de syndicalisation semble avoir progressé. Le taux de syndicalisation des jeunes semble n'avoir augmenté qu'en Allemagne, en Autriche et en Norvège. Deuxièmement, les différences nationales en termes de taux de syndicalisation des jeunes et des adultes ont tendance à présenter un caractère durable. En effet, si le classement des pays est très stable concernant le taux de syndicalisation en général (voir le chapitre 2), il en va de même des taux de syndicalisation des jeunes entre 2006 et 2016 ($r_s(22) = 0,86$, $p = 0,00$). Cette situation est liée à l'existence de modèles différents de transition entre l'école et le travail et aux différents degrés d'implication des syndicats dans une telle transition (Vandaele 2018b). Enfin, et c'est le plus important, le graphique 10 permet d'illustrer l'ampleur des tendances à la perpétuation des comportements en termes de syndicalisation précoce, ce qui souligne à quel point cette syndicalisation précoce est essentielle. Par conséquent, si le travailleur syndiqué typique est d'âge moyen, la première rencontre avec les syndicats se produit très vraisemblablement à un moment où le travailleur est encore jeune (Booth *et al.* 2010a : 48). Des indications provenant, par exemple, du Danemark (Toubøl et Strøby Jensen 2014 : 150) et des Pays-Bas (Visser 2002 : 416) suggèrent qu'il est plus probable pour un travailleur de s'affilier à un syndicat lorsqu'il est jeune et qu'il pénètre sur le marché du travail que par la suite. Pour le dire autrement, chez les nouveaux syndiqués, il y a plus de jeunes pousses que de vocations tardives (Booth *et al.* 2010b). Fondamentalement, cela montre que les possibilités pour les syndicats de recruter de nouveaux membres se font bien plus rares au fur et à mesure que le travailleur prend de l'âge (Budd 2010), même si l'on peut trouver une forme d'encouragement dans la constatation que les jeunes travailleurs semblent « sensibles aux effets de réputation, même à des niveaux inférieurs de taux de syndicalisation sur le lieu de travail » (Ibsen *et al.* 2017 : 10).

Graphique 11. Âge moyen des membres des syndicats en Europe (22 pays) en 2016 et évolution par rapport à 2006



Note : 2004 versus 2012 pour la Slovaquie; 2004 versus 2014 pour le Danemark; 2004 versus 2016 pour la Tchéquie, l'Islande et l'Italie.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,00$.

Source : ESS (2006 et 2016).

Comme, de manière générale, dans la plupart des pays d'Europe, de nombreux syndicats éprouvent des difficultés à affilier les jeunes, ou au moins à faire progresser l'évolution de leur nombre de membres avec la croissance des taux d'emploi, la hausse de l'âge moyen des syndiqués est prévisible. C'est exactement ce qu'illustre le graphique 11. Il présente l'âge moyen d'un syndiqué en 2016 (axe horizontal) et montre dans quelle mesure cet âge moyen a évolué depuis 2006 (axe vertical) dans 22 pays.¹³ L'âge moyen a augmenté de manière *significative* dans huit pays entre 2006 et 2016 : la Belgique, l'Espagne, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovénie et la Tchéquie. Il est important de signaler que cette situation implique très probablement que le même effet de cohorte s'applique aux militants syndicaux et aux représentants des travailleurs dans de nombreux secteurs des pays en question.¹⁴ Un âge moyen un peu plus élevé a été relevé dans huit autres pays mais la progression n'était pas significative. Les six autres pays ont connu un statu quo ou une légère baisse, mais cette fois encore non significative. Outre la baisse des adhésions de jeunes, d'autres facteurs pourraient également contribuer au « vieillissement » des syndicats comme le recul du taux de natalité, l'âge plus tardif de l'entrée des jeunes sur le marché du travail en raison de la part croissante des jeunes faisant des études supérieures, ou encore l'émigration des jeunes. L'âge moyen des syndiqués est toujours plus élevé que l'âge moyen des salariés en général. Si cet écart s'est élargi de manière significative aux Pays-Bas durant la période 2002-2016, cette tendance est moins claire dans les autres pays, essentiellement en raison d'un manque de données portant sur l'ensemble de la période. Néanmoins, en général, l'âge moyen d'un syndiqué se situe entre 43 et 48 ans en Europe, excepté en Islande. Il convient toutefois de noter qu'en réalité, l'âge moyen doit être (légèrement) supérieur, puisque l'âge maximum pour le calcul de la moyenne a été fixé à 64 ans.

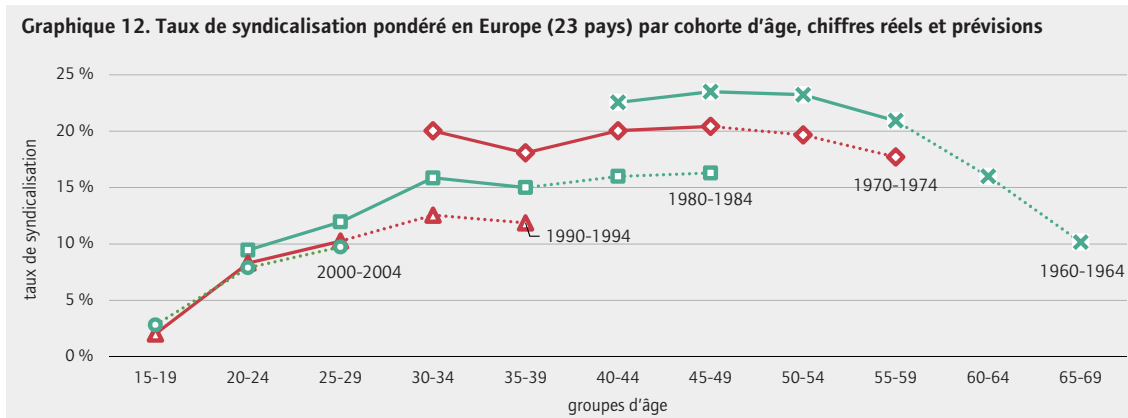
Pour mieux comprendre ce défi générationnel, le graphique 12 présente les tendances actuelles et prévisibles du taux de syndicalisation dans 23 pays, par cohorte d'âge. Ces pays sont des pays à fort taux de syndicalisation à savoir la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, mais aussi l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovénie, la Slovaquie, la Suisse, le Royaume-Uni et la Tchéquie — c'est-à-dire des pays appartenant à l'ensemble des cinq groupes de pays décrits plus haut. Toutefois, certaines données sont manquantes pour certains des pays en question, ce qui influence les résultats actuels et les prévisions.¹⁵ Inutile de dire que la moyenne pondérée du taux de syndicalisation cache des différences entre les pays, ce qui signifie que l'ampleur du défi des générations diffère d'un pays à l'autre, mais aussi entre les emplois et les secteurs dans un même pays. Cinq cohortes d'âge sont représentées sur le graphique 12. L'évolution effective du taux de syndicalisation moyen pondérée couvre une période de 15 ans pour

13. Voir plus haut la note de bas de page 11.

14. Sur l'importance des militants syndicaux pour la revitalisation des syndicats, voir notamment Uetrict et Eidlin (2019).

15. C'est le cas de la Lituanie en 2004, de l'Islande et de l'Italie en 2008, de l'Autriche et de l'Espagne en 2012, de la Slovaquie et du Danemark en 2016.

les trois cohortes les plus âgées. Des projections de l'évolution du taux de syndicalisation sont établies pour les dix années à venir. Les projections, qui sont représentées en pointillés, sont basées sur l'hypothèse naïve et optimiste que chaque cohorte se contentera de suivre le comportement de la cohorte d'âge qui la précède.¹⁶



Source : ESS (2004, 2008, 2012 et 2016).

L'écart de représentation, en termes de syndicalisation, entre les travailleurs plus jeunes et les travailleurs plus âgés n'est pas nouveau. Mais il ressort clairement du graphique 12 que chaque cohorte d'âge présente un taux de syndicalisation inférieur à celui de la cohorte qui la précède, même si le phénomène est moins prononcé pour la cohorte la plus jeune. L'idée que le faible taux de syndicalisation chez les cohortes d'âge plus jeunes est imputable uniquement à leur entrée plus tardive sur le marché du travail en raison d'une formation plus longue, et qu'ensuite ce taux augmentera pour rejoindre celui des cohortes précédentes, ne se vérifie pas ici. Au contraire, le modèle général est celui de cohortes d'âge fortement syndiquées qui quittent le marché du travail et sont remplacées par des cohortes moins syndiquées. Le recrutement est donc devenu une tâche permanente, ne serait-ce que pour remplacer les membres qui quittent le marché du travail et donc vraisemblablement aussi leur syndicat. Autrement dit, uniquement pour assurer le maintien du taux de syndicalisation au niveau des cohortes précédentes, une forte progression des effectifs des syndicats est nécessaire. Par exemple, si le taux de syndicalisation était situé à 23 % pour les travailleurs de 40 à 44 ans en 2004, c'est-à-dire les membres nés au début des années 1960, ce taux de syndicalisation a perdu 3 % huit ans plus tard pour les travailleurs nés entre 1970 et 1974 et l'on peut prévoir que ce taux de syndicalisation se situera à 16 % en 2020 pour la cohorte née au début des années 1980. Ce plus faible taux de syndicalisation aura un impact durable, sachant que l'affiliation syndicale s'effectue généralement à un âge relativement jeune.

16. Pour un exercice similaire dans le contexte britannique, voir Tomlinson et Kelly (2016).

Enfin, le taux de syndicalisation semble évoluer selon un modèle en forme de U inversé, pour chaque cohorte d'âge, avec un taux de syndicalisation plus faible au début et à la fin de la carrière (voir aussi Blanchflower 2017). Si le rôle des syndiqués plus âgés, affiliés de longue date, pour revitaliser les syndicats sera probablement assez limité par rapport aux cohortes plus jeunes (tout en n'étant pas complètement négligeable), leur rétention constitue un autre défi. En général, les syndicats ne doivent pas complètement perdre de vue leurs membres (plus jeunes) existants comme étant une source de changements organisationnels potentiels (Smith *et al.* 2019). Dans le même temps, comme les travailleurs d'âge moyen prédominent actuellement au sein des effectifs, le théorème du vote médian suggérerait que ce sont leurs préférences politiques qui dominent les stratégies syndicales (Ebbinghaus 2006 ; Koçer 2018). Il semble cependant que l'on assiste à une prise de conscience croissante au sein des syndicats de la nécessité de relever le défi de l'écart des générations au niveau de la syndicalisation (Tapia et Turner 2018 ; Vandaele 2018a). Il existe en effet bien des exemples de « bonnes pratiques » visant principalement les jeunes (voir par exemple Lorenzini 2016 ; Unite 2014), ce qui signifie qu'il n'y a pas lieu de céder au défaitisme.

4. Les réactions possibles des syndicats aux pertes de revenus

Les affiliés des syndicats leur apportent une pertinence extérieure, une pérennité organisationnelle et des revenus. Revenus qui sont nécessaires, par exemple, pour remplir les obligations internationales et européennes, pour rémunérer les dirigeants et les employés à plein temps du syndicat, pour disposer de locaux et les équiper, pour proposer des cours de formation et des programmes éducatifs aux représentants et aux militants syndicaux, pour la gestion du syndicat, et pour offrir aux membres des avantages individuels et des services collectifs via la négociation collective et le lobbying, pour lancer des actions et des campagnes syndicales et, lorsque les ressources sont disponibles, pour alimenter les fonds de grève et payer les indemnités de grève. Pourtant, les pertes de revenus engendrées par la baisse des effectifs n'incitent pas automatiquement ou nécessairement les syndicats à réorienter leurs ressources et à donner la priorité à des stratégies de syndicalisation et au recrutement de nouveaux membres. Beaucoup dépendra de l'identité et du cadre institutionnel du syndicat, des conceptions de l'affiliation et des degrés d'intégration institutionnelle sur le marché du travail et dans le système de l'État-providence. Le lobbying peut offrir une alternative, une source moins risquée d'influence politique que l'appel à la mobilisation des membres (Heery et Adler 2004; McAleve 2016). Le contexte socio-économique et le comportement des employeurs constituent d'autres explications des différences observées d'un pays à l'autre quant aux réactions des syndicats (Frege et Kelly 2003).

Tableau 2 Réactions possibles des syndicats aux pertes de revenus

Réactions centrées sur les membres
– augmentation des cotisations
– stratégies de rétention
– stratégies de recrutement
Réactions centrées sur l'organisation
– économie de coûts à la suite d'une restructuration interne
Réactions centrées sur l'État ou l'employeur
– recherche d'autres revenus
– renforcement de la «sécurité syndicale»

Source : compilation élaborée par l'auteur.

Il existe au moins six réponses concevables — et qui ne s'excluent pas mutuellement — pour *compenser une chute des revenus*, et chacune présente ses propres opportunités et génère ses propres tensions et résistances internes. Le tableau 2 présente un aperçu de ces réponses, que celles-ci soient axées sur

les membres, l'organisation, l'État ou l'employeur. Certaines de ces réponses pourraient être taxées de « myopes » parce que ne prêtant que trop peu attention au développement syndical sur les lieux de travail, dans les emplois et les secteurs où les syndicats sont actuellement sous-représentés. Ces réponses tendent à ignorer ou à différer une prise en compte en profondeur du défi des effectifs et des générations, et une réflexion pour repenser le syndicalisme du XXI^e siècle. En effet, les réactions des syndicats à la baisse de leurs revenus peuvent ouvrir un débat bien plus large sur le renouveau et la revitalisation syndicale même s'il ne s'agit pas de l'objet essentiel du présent rapport.

Une première réponse consiste simplement à maintenir les revenus en augmentant les cotisations des membres existants et futurs. Une telle décision serait non seulement impopulaire chez les membres existants, mais elle augmenterait le coût de la syndicalisation, en particulier chez les travailleurs précaires, bénéficiant de revenus faibles ou instables. Pour cette catégorie de travailleurs, c'est une formule tout à fait opposée qui pourrait s'avérer plus appropriée. Une cotisation réduite ou une dispense de cotisation pourrait leur permettre de faire l'expérience de l'affiliation. Devenir membre d'un syndicat demande un certain degré de connaissances préalables, sachant que la plupart des avantages fournis par le syndicat n'apparaissent pas clairement aux travailleurs non affiliés (Gomez et Gunderson 2004). Une seconde réponse consiste à maintenir les cotisations au niveau actuel et à mettre en œuvre des mesures d'économie et de restructuration interne. Ce résultat pourrait être atteint, par exemple, en proposant une retraite anticipée aux membres du personnel à plein temps, en fermant des bureaux syndicaux et/ou en procédant à des fusions entre syndicats qui devraient générer des économies d'échelle. Si les fusions n'ont pas nécessairement d'impact négatif sur le niveau des services syndicaux et sur la qualité qu'on leur attribue (Baraldi *et al.* 2010; Behrens et Pekarek 2012; Navrbjerg et Larsen 2018), on peut se demander si elles vont de pair avec un renouveau syndical. Dans le contexte danois, par exemple, on a pu observer que les « délégués syndicaux appartenant à des syndicats fusionnés par absorption ont moins tendance à contacter leurs syndicats sur l'organisation d'actions par comparaison avec les syndicats n'ayant pas fusionné et avec les syndicats fusionnés dans le cadre d'une intégration » (Navrbjerg et Larsen 2018 : 380-381).

Une troisième réaction des syndicats consiste à développer des stratégies de rétention des membres existants en cherchant à préserver leurs revenus actuels. Une telle stratégie de rétention apparaît particulièrement logique aux yeux des syndicats qui opèrent dans des emplois et des secteurs caractérisés par l'importance des formes atypiques de travail et un taux de rotation élevé au niveau de l'affiliation syndicale (Oesch 2012). Une quatrième réaction syndicale consiste à chercher à accroître les revenus provenant d'autres sources, comme les employeurs¹⁷ ou l'État, ou à chercher à bénéficier de fonds

17. La principale association d'employeurs des Pays-Bas entend également promouvoir activement l'affiliation syndicale dans les entreprises afin de conserver une base de soutien pour les conventions collectives et le modèle du partenariat social (*Het Financieële Dagblad*, 1er octobre 2018).

alimentant des projets liés à la coopération syndicale internationale ou à des initiatives européennes. Si cette formule peut impliquer des initiatives de renforcement des capacités et une orientation privilégiant le recrutement et la syndicalisation des membres, une question empirique persiste : les « leçons tirées » d'un projet probablement isolé pourront-elles être intégrées dans des stratégies syndicales générales, une fois ce projet mené à terme ? Quoi qu'il en soit, l'importance des cotisations de membres est donc relativement dépendante de ressources financières de non-membres. Pour le dire autrement, si les syndicats se basent moins sur les cotisations de membres pour assurer leur pérennité financière organisationnelle, en favorisant dès lors une « logique d'influence » alors les incitants à donner la priorité à une « logique de l'affiliation » et à mobiliser des ressources pour les stratégies de recrutement et de syndicalisation de membres seront aussi moins importants (voir aussi Pernicka et Stern 2011).

La cinquième réponse implique un lobbying politique pour renforcer la « sécurité syndicale » (Clegg 1976) en limitant ou en supprimant les obstacles réglementaires qui empêchent le recrutement des membres et leur syndicalisation. Dans la même perspective, les syndicats s'efforcent d'éviter le phénomène de « passager clandestin », qui voit les conventions collectives étendues à tous les travailleurs qu'ils soient membres ou non du syndicat. Syndicats et universitaires ne manquent pas d'idées (pragmatiques) pour soutenir et promouvoir l'affiliation syndicale, allant du paiement de primes aux seuls membres du syndicat ou à l'octroi de congés plus longs dans le cas de l'Allemagne¹⁸, à l'idée, dans le cadre britannique, de faire de l'affiliation syndicale l'option par défaut sur les lieux de travail où les syndicats ont déjà des membres ou qui sont régis par une convention collective (avec une possibilité de sortie après un certain temps) (Harcourt *et al.* 2019). Certaines de ces réponses syndicales favorisant la sécurité syndicale peuvent être vues comme trop axées sur les membres existants, comme lorsqu'on propose une déductibilité fiscale des cotisations de membres, alors que d'autres réponses envisagées sont prometteuses, mais ne devraient pas apporter de solutions rapides car elles requièrent des changements dans la réglementation qui sont tributaires d'un climat politique plus favorable dans de nombreux pays à travers l'Europe. Quoi qu'il en soit, une telle réaction basée sur le lobbying ne peut constituer une garantie compte tenu de l'ampleur du défi des générations et des effectifs et le caractère improbable d'une solution qui ne serait apportée que par les seuls syndicats. Même si le lobbying politique s'avère un succès, il ne peut délier les syndicats de leurs responsabilités en termes de recrutement et de syndicalisation de nouveaux membres.

Une sixième réponse consiste en un engagement plus déterminé des syndicats en faveur du recrutement et de la syndicalisation de nouveaux membres, là où les syndicats sont déjà présents, mais aussi sur les lieux de travail, dans les emplois et les secteurs où ils sont (pratiquement) absents (par ex. Simms *et*

18. Deutschlandfunk, „Bonus für Gewerkschaftsmitglieder“, Reiner Hoffmann im Gespräch mit Stefan Heinlein, 30 April 2019. https://www.deutschlandfunk.de/dgb-chef-hoffmann-bonus-fuer-gewerkschaftsmitglieder.694.de.html?dram:article_id=447515

al. 2019). Cela suppose idéalement un important déplacement des ressources, souvent perçu comme risqué. De même, une telle réaction syndicale implique probablement, de la part des syndicats, une intégration plus déterminée des technologies de communication numériques et basées sur des applications, et l'utilisation algorithmique de « big data » pour cibler et pour mobiliser des groupes d'affiliés spécifiques, et cela même si la communication individuelle directe reste importante. À première vue, on observe bien une certaine convergence dans les réactions des syndicats européens, en particulier pour la promotion de variantes d'une action syndicale à l'américaine (Ibsen et Tapia 2017). C'est ainsi, par exemple, que certains syndicats dans des pays à fort taux de syndicalisation, comme le Danemark et la Norvège, ont de plus en plus cherché leur inspiration auprès d'expériences menées par des syndicats de pays où le taux de syndicalisation est plus faible (par ex. Arnholtz *et al.* 2014 ; voir aussi Bergene et Mamelund 2015). Par ailleurs, les syndicats des pays nordiques, au sein d'une « académie syndicale baltique », sont impliqués dans des processus transnationaux d'apprentissage mutuel avec les syndicats des pays baltes et testent notamment des approches d'action syndicale en Estonie (Kall *et al.* 2019). Mais à y examiner de plus près, les approches originales en matière d'action syndicale sont rarement reproduites à l'identique. Elles sont plutôt adaptées, reformulées et utilisées de manière sélective dans le contexte sectoriel et national spécifique, comme le démontrent certains cas observés en Allemagne et en France (Thomas 2016 ; Niclich et Helfen 2019), en Irlande (Geary et Gamwell 2019) et en Pologne (Czorzasty 2014 ; Krzywdzinski 2010).

Par ailleurs, une approche plus agressive, plus axée sur la confrontation, de l'action syndicale peut être perçue par certains syndicats comme contraire à leur propre système de relations industrielles. Cela n'a toutefois pas empêché certains syndicats allemands et néerlandais, habituellement orientés vers le partenariat social, d'expérimenter de nouvelles approches de l'action syndicale, par exemple, dans le secteur néerlandais du nettoyage (Connolly *et al.* 2017 ; Knotter 2017 ; Niclich et Helfen 2018). D'autres tactiques et pratiques syndicales ont inconsciemment reproduit l'approche de l'action syndicale de l'Europe du Sud et de l'Espagne en particulier (Martínez Lucio 2017), en démontrant qu'il n'y a pas grand-chose de nouveau dans l'action syndicale. Quoi qu'il en soit, l'exportation de certaines politiques menées dans le monde anglophone vers l'Europe continentale, sous la houlette de certaines fédérations syndicales mondiales et européennes, peut comporter le risque de voir les syndicats perdre de vue les questions de classe et les problèmes sociaux si l'approche privilégiée pour l'action syndicale se résume à une simple « boîte à outils de pratiques » (Simms et Holgate 2010 ; voir aussi Martínez Lucio *et al.* 2017). Si les syndicats entendent réduire les inégalités et parvenir à des niveaux élevés d'emploi, la prise en compte des questions de classe sociale et des problèmes sociaux continue pourtant d'être essentielle (Crouch 2017).

Ce rapport n'est pas le lieu qui convient pour poser un diagnostic sur les conditions dont il faut tenir compte pour que l'approche choisie constitue une réponse efficace et durable face à la baisse constante des niveaux du taux de syndicalisation ; il faudra par conséquent élaborer un projet de recherche comparée. Il est toutefois intéressant de souligner que, paradoxalement, et

en dépit de la désyndicalisation, les syndicats sont toujours en mesure de s'appuyer sur un niveau croissant, et relativement élevé, de légitimité sociale en Europe. Ce constat est en particulier visible auprès de groupes qui sont sous-représentés au sein des syndicats comme les travailleurs à faible revenu, les migrants et les jeunes (Frangi *et al.* 2017; Gorodzeisky et Richards 2019). En effet, il a été établi de manière empirique, au moins dans les pays d'Europe occidentale et dans les pays anglophones de l'hémisphère nord, que la déconnexion entre les syndicats et les jeunes est en grande partie liée à l'absence de prise de conscience et de connaissance du rôle des syndicats, et non à une hostilité vis-à-vis de ces syndicats, pourtant souvent évoquée, y compris dans les représentations des médias et les discours politiques.

À plusieurs reprises, des recherches ont démontré la présence d'un soutien critique des jeunes en faveur des syndicats, en faisant écho à une demande d'affiliation syndicale; seule une petite minorité de jeunes émettent des opinions négatives de principe au sujet des syndicats (Tapia et Turner 2018). Ce soutien de la part des jeunes se retrouve dans un large éventail de pays à travers l'Europe (pour une vue d'ensemble, voir Vandaele 2018b). Comme le reconnaît l'OCDE (OECD 2019 : 199), les « données ne confirment pas les assertions relatives au faible intérêt des jeunes travailleurs pour l'action collective, qui expliquerait les asymétries dans la pyramide des âges des membres ». Les travailleurs, jeunes pour la plupart, du secteur de la livraison de plats préparés ne se différencient pas de manière significative de leurs homologues travaillant en dehors de l'économie de plate-forme et n'adoptent généralement pas une attitude négative vis-à-vis des syndicats (en Belgique en tout cas) (Vandaele *et al.* 2019). Plutôt qu'une absence de convictions et de valeurs collectives, il existe d'autres raisons plus importantes pour expliquer les difficultés des syndicats à recruter et à mobiliser les jeunes travailleurs : ces jeunes sont pour la plupart employés dans des lieux de travail, des emplois et des secteurs où la norme sociale d'une affiliation syndicale est pratiquement absente. Dans le même temps, bon nombre de ces jeunes travailleurs pourraient bénéficier d'une représentation syndicale car la flexibilité du marché du travail a tendance à les affecter tout particulièrement. Il y a donc tout un monde à conquérir pour les syndicats.

Conclusion : il est urgent de donner une dimension plus large aux expérimentations démocratiques

Les syndicats classiques demeurent des organisations de masse en Europe, où 14 pays approchent ou dépassent le seuil du million d'affiliés. En outre, les syndicats sont encore capables d'attirer de nouveaux membres. Les divergences considérables en matière de taux de syndicalisation s'expliquent principalement par le caractère plus ou moins favorable au mouvement des travailleurs des institutions du marché du travail, ainsi que par les idées répandues sur l'appartenance syndicale. Il existe cependant bien une tendance presque constante et sans équivoque à la désyndicalisation au *niveau agrégé*, avec une chute rapide des effectifs dans les PECO mais aussi dans de nombreux autres pays. Cette tendance illustre les difficultés éprouvées par les syndicats pour retenir leurs (nouveaux) membres (Waddington 2015) et l'échec de leurs efforts pour faire en sorte que leurs effectifs évoluent au même rythme que la participation — à la hausse — au marché du travail. La stabilité, voire une légère augmentation du taux de syndicalisation, doit être examinée avec circonspection car le pouvoir des travailleurs n'est pas seulement basé sur leur pouvoir d'association, mais aussi sur leur pouvoir structurel et institutionnel ainsi que leur capacité à faire entendre leur voix. Il s'agit là autant d'éléments qui sont contestés pour le dire en termes modérés — à la fois par les employeurs et par les autorités politiques. Quatre scénarios sont possibles s'agissant de l'avenir des syndicats, selon Visser (2019b, 2019c; voir aussi Degryse 2019). Ils ne sont pas mutuellement exclusifs, ils se mettent en place en même temps mais à différents degrés dans différents emplois, différents secteurs et différents pays d'Europe.

Le premier scénario est celui qui voit des syndicats vieillissants s'engager dans ce qui ressemble de plus en plus à une veillée mortuaire : les syndicats se dirigent (lentement) vers l'extinction, causée par de larges évolutions de société. Cela implique un avenir où les syndicats ont pratiquement disparu et la perte définitive de la pertinence des syndicats comme forme organisée pour collectivement faire entendre la voix des travailleurs et les représenter. Un second scénario met l'accent sur le contexte structurel de dualisation du marché du travail, dans lequel les syndicats pourraient apparaître comme relativement peu attractifs pour les « outsiders », en ne représentant principalement que les intérêts et les besoins des travailleurs intégrés. Dans ce scénario, les syndicats conservent leurs bastions, particulièrement dans le secteur public, mais sont largement absents des emplois et des secteurs caractérisés par des formes atypiques d'emploi. Les réponses des syndicats aux processus de segmentation et de fragmentation du marché du travail sont toutefois très dépendantes de leur structure de gouvernance et de leur

stratégie de promotion de la solidarité inclusive, ainsi que de la manière dont les institutions du marché du travail promeuvent ces stratégies, en particulier dans le domaine de la négociation collective (Doellgast *et al.* 2018). Un troisième scénario voit les formes actuelles de syndicalisme être remplacées par d'autres types d'expression collective de la représentation et de la voix des travailleurs, soit basés sur une législation, soit résultant d'initiatives des employeurs, ou découlant d'actions menées sur le terrain. L'efficacité et le caractère durable de ces alternatives restent toutefois à démontrer. Cependant, une évolution intéressante est en cours au sein de l'économie de plate-forme, où des initiatives de base coexistent avec l'action de syndicats bien établis, chacun de ces acteurs ayant sa propre logique en matière de représentation des membres (Vandaele 2018a).

Le dernier scénario souligne les capacités d'action des syndicats en tant qu'organisations capables d'apprendre : les syndicats sont capables de reconquérir leur pouvoir d'action, de se renouveler, de renaître, en développant des stratégies innovatrices ou en redécouvrant des stratégies anciennes (Hyman 2007). Cela signifie que les syndicats actuels ont le pouvoir d'inverser les tendances présentes en termes de perte d'effectifs et de rester un contre-pouvoir à la fois sur le marché du travail et dans la société. De fait, la capacité d'action des syndicats, conjointe avec le soutien coalisé émanant par exemple d'organisations d'inspiration communautaire, peut faire la différence, même dans des circonstances très défavorables. L'intégration des « expérimentations démocratiques » (Murray 2017) par les syndicats semble toutefois constituer un préalable pour dépasser le stade de la gestion du déclin syndical, inspirée par une approche purement organisationnelle. Les exemples fournis par les phénomènes de mobilisation et d'action dans l'économie de plate-forme pourraient inciter les syndicats à s'engager davantage dans le sens de ces expérimentations démocratiques. La tendance constante à la désyndicalisation rend nécessaire, pour les syndicats, la transformation des succès obtenus par des initiatives locales menées sur petite échelle, en efforts de redynamisation sur grande échelle, donnant la priorité aux lieux de travail, aux emplois et aux secteurs qui connaissent une croissance de l'emploi et où la présence des syndicats s'avère la plus nécessaire. Outre une large vision stratégique de l'avenir des syndicats, en ce compris de leur rôle dans une « transition juste », un changement important dans l'affectation des ressources est nécessaire pour mettre fin aux sous-représentations de certains groupes dans les effectifs syndicaux et pour revitaliser le mouvement syndical en général.

Références

- Addison J.T., Bryson A., Teixeira P. et Pahnke A. (2010) Slip sliding away: further union decline in Germany and Britain, Discussion Paper 4760, Bonn, Institute for the Study of Labor.
- Arnholtz J., Ibsen C.L. et Ibsen F. (2016) Importing low-density ideas to high-density revitalisation: the 'organising model' in Denmark, *Economic and Industrial Democracy*, 37 (2), 297–317.
- Baraldi S., Sverke M. et Chaison G. (2010) Union absorptions in times of restructuring: the importance of attitude towards merger in predicting post-merger attachment levels, *Industrial Relations Journal*, 41 (1), 52–73.
- Behrens M. et Pekarek A. (2012) To merge or not to merge? The impact of union merger decisions on workers' representation in Germany, *Industrial Relations Journal*, 43 (6), 527–547.
- Bergene A.C. et Mamelund S.-E. (2017) Fit for fight? A cross-sectional study of union apathy in Norway, *Economic and Industrial Democracy*, 38 (2), 235–255.
- Blanchflower D.G. (2007) International patterns of union membership, *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), 1–28.
- Böckerman P. et Uusitalo R. (2006) Erosion of the Ghent System and union membership decline: lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), 283–303.
- Booth J.E., Budd J.W. et Munday K.M. (2010a) Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States, *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1), 26–52.
- Booth J.E., Budd J.W. et Munday K.M. (2010b) First-timers and late-bloomers: youth-adult unionization differences in a cohort of the U.S. labor force, *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), 53–73.
- Bryson A., Ebbinghaus B. et Visser J. (2011) Introduction. Causes, consequences and cures of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97–105.
- Budd J.W. (2010) When do U.S. workers first experience unionization? Implications for revitalizing the labor movement, *Industrial Relations*, 49 (2), 209–225.
- CES (2018) L'avenir de la CES, Projet adopté lors du Comité exécutif des 23-24 octobre 2018, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.
- Clegg H. (1976) Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries, Oxford, Blackwell.
- Connolly H., Marino S. et Martinez Lucio M. (2017) 'Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership, *Work, Employment and Society*, 31 (2), 319–335.
- Crouch C. (2017) Membership density and trade union power, *Transfer*, 23 (1), 47–61.
- Czarzasty J., Gajewska K. et Mrozowicki A. (2014) Institutions and strategies: trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland, *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), 112–135.
- Degryse C. (2019) Three futures for trade unions in 2049, *Green European Journal*. <https://www.greeneuropeanjournal.eu/three-futures-for-trade-unions-in-2049/>
- Doellgast V., Lillie N. et Pulignano V. (2018) From dualization to solidarity: halting the cycle of precarity, in Doellgast V., Lillie N. et Pulignano V. (dir.) *Reconstructing solidarity: labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 1–41.
- Ebbinghaus B. (2006) Trade union movements in post-industrial welfare states: opening up to new social interests?, in Armingeon K. et Bonoli G. (dir.) *The politics of post-*

- industrial welfare states: adapting post-war social policies to new social risks, London, Routledge, 123–142.
- Ebbinghaus B. et Visser J. (1999) When institutions matter: union growth and decline in Western Europe, 1950-1995, *European Sociological Review*, 15 (2), 135–158.
- Ebbinghaus B., Göbel C. et Koos S. (2011) Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 107–124.
- Frangi L. et Barisione M. (2015) 'Are you a union member?' Determinants and trends of subjective union membership in Italian society (1972-2013), *Transfer*, 21 (4), 451–469.
- Frangi L., Koos S. et Hadziabdic S. (2017) In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe, *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), 831–858.
- Frege C. et Kelly J. (2003) Union revitalization strategies in comparative perspective, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7–24.
- Geary J. et Gamwell S. (2019) An American solution to an Irish problem: a consideration of the material conditions that shape the architecture of union organizing, *Work, Employment and Society*, 33 (2), 191–207.
- Gomez R. et Gunderson M. (2004) The experience good model of trade union membership, in Wunnava P.V. (dir.) *The changing role of unions: new forms of representation*, New York, Sharp, 92–112.
- Gorodzeisky A. et Richards A. (2019) Do immigrants trust trade unions? A study of 18 European countries, *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/bjir.12466>
- Grady J. et Simms M. (2018) Trade unions and the challenge of fostering solidarities in an era of financialisation, *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X18759792>
- Gumbrell-McCormick R. et Hyman R. (2013) *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Harcourt M., Gall G., Vimal Kumar R. et Croucher R. (2019) A union default: a policy to raise union membership, promote the freedom to associate, protect the freedom not to associate and progress union representation, *Industrial Law Journal*, 48 (1), 66–97.
- Hassel A. et Schroeder W. (2018) *Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik*, WSI Report 44, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozial-wissenschaftliches Institut.
- Hayter S. et Visser J. (dir.) (2018) *Collective agreements: extending labour protection*, Geneva, International Labour Office.
- Heery E. et Adler L. (2004) Organizing the unorganized, in Frege C. et Kelly J. (dir.) *Union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, 45–69.
- Hodder A. et Kretsos L. (dir.) (2015) *Young workers and trade unions: a global view*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Høgedahl L. et Kongshøj K. (2017) New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: changing labour market and welfare institutions, *European Journal of Industrial Relations*, 23 (4), 365–380.
- Hyman R. (2007) How can trade unions act strategically?, *Transfer*, 13 (2), 193–210.
- Ibsen F., Høgedahl L. et Scheuer S. (2013) Free riders: the rise of alternative unionism in Denmark, *Industrial Relations Journal*, 44 (5-6), 444–461.

- Ibsen C.L., Toubøl J. et Jensen D.S. (2017) Social customs and trade union membership: a multi-level analysis of workplace union density using micro-data, *European Sociological Review*, 33 (4), 504–517.
- Ibsen C.L. et Tapia M. (2017) Trade union revitalisation: where are we now? Where to next?, *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), 170–191.
- Kall K., Lillie N., Sippola M. et Mankki L. (2019) Overcoming barriers to transnational organizing through identity work: Finnish–Estonian trade union cooperation, *Work, Employment and Society*, 33 (2), 208–225.
- Kelly G. et Tomlinson D. (2016) The future of trade unionism and the next generation, in Tyrone N. (dir.) *What is the future of trade unionism in Britain?*, London, Radix, 10–15.
- Kirmanolu H. et Bailevent C. (2012) Using basic personal values to test theories of union membership, *Socio-Economic Review*, 10 (4), 683–703.
- Knotter A. (2017) Justice for Janitors goes Dutch. Precarious labour and trade union response in the cleaning industry (1988–2012): a transnational history, *International Review of Social History*, 62 (1), 1–35.
- Koçer R.G. (2018) Measuring the strength of trade unions and identifying the privileged groups: a two-dimensional approach and its implementation, *The Journal of Mathematical Sociology*, 42 (3), 152–182.
- Kollmeyer C. et Peters J. (2018) Financialization and the decline of organized labor: a study of 18 advanced capitalist countries, 1970 to 2012, *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soy105>
- Krzywdzinski M. (2010). Organizing employees in Central Eastern Europe: the approach of Solidarność, *European Journal of Industrial Relations*, 16 (3), 277–292.
- Lévesque C. et Murray G. (2010) Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, *Transfer*, 16 (3), 333–350.
- Lorenzini C. (dir.) (2016) *Just Go for It! A Compendium of best practices from all over Europe on involving young people in trade unions*, Brussels, European Federation of Building and Woodworkers.
- Martínez Lucio M. (2017) Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain, *Transfer*, 23 (1), 89–94.
- Martínez Lucio M., Marino S. et Connolly H. (2017) Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers: a review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity, *Transfer*, 23 (1), 31–46.
- McAlevy J.F. (2016) *No Shortcuts. Organizing for power in the new gilded age*, Oxford, Oxford University Press.
- Murray G. (2017) Union renewal: what can we learn from three decades of research?, *Transfer*, 23 (1), 9–29.
- Navrbjerg S.E. et Larsen T.P. (2018) The effects of union mergers and internal restructuring: a bottom up perspective by Danish shop stewards, *Industrial Relations Journal*, 49 (4), 370–397.
- Nicklich M. et Helfen M. (2019) Trade union renewal and 'organizing from below' in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions, *European Journal of Industrial Relations*, 25 (1), 57–73.
- OCDE (2017) *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Paris, Éditions OCDE.
- OECD (2019) *OECD Employment outlook 2019: the future of work*, Paris, OECD Publishing.

- Oesch D. (2012) Recruitment, retention and exit from union membership: an analysis of member flows in Swiss union locals, *British Journal of Industrial Relations*, 50 (2), 287–307.
- Pedersini R. (2010) Trade union strategies to recruit new groups of workers, Dublin, Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf
- Pernicka S. et Stern S. (2011) Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften, *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 40 (4), 335–355.
- Rasmussen M.B. (2017) Institutions (still) rule: labor market centralization and trade union organization. https://www.researchgate.net/publication/320273351_Institutions_still_Rule_Labor_Market_Centralization_and_Trade_Union_Organization
- Rasmussen M.B. et Pontusson J. (2018) Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics, and unemployment insurance systems, 1870 to 2010, *Comparative Political Studies*, 51 (6), 793–828.
- Regalia I. et Regini M. (2018) Trade Unions and employment relations in Italy during the economic crisis, *South European Society and Politics*, 23 (1), 63–79.
- Rosetti N. (2019) Do European trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries, *Industrial Relations Journal*, 50 (1), 84–101.
- Scheuer S. (2011) Union membership variation in Europe: a ten-country comparative analysis, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1), 57–73.
- Schmalz S. et Thiel M. (2017) IG Metall's comeback: trade union renewal in times of crisis, *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 465–486.
- Schnabel C. (2013) Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), 255–272.
- Schnabel C. et Wagner J. (2006) Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Western and Eastern Germany, *Industrielle Beziehungen*, 13 (2), 118–131.
- Shin Y.-K. et Böckerman P. (2019) Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: the Finnish experience, *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.12485>
- Shin Y.-K. et Ylä-Anttila T. (2017) New social risk groups, industrial relations regimes and union membership, *Journal of European Social Policy*, 28 (3), 242–254.
- Simms M. et Holgate J. (2010) Organising for what? Where is the debate on the politics of organising?, *Work, Employment and Society*, 24 (1), 157–168.
- Simms M., Holgate J. et Roper C. (2019) The Trades Union Congress 150 years on: a review of the organising challenges and responses to the changing nature of work, *Employee Relations*, 41 (2), 331–343.
- Smith Ch., Duxbury L. et Halinski M. (2019) It is not just about paying your dues: impact of generational cohort on active and passive union participation, *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12230>
- Strøby Jensen C. (2019) Trade unionism in Europe: are the working class still members?, *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680119838881>
- Sullivan R. (2009) Density matters: the union density bias and its implications for labor movement revitalization, *Mobilization*, 14 (2), 239–260.
- Tapia M. et Turner L. (2018) Renewed activism for the labor movement: the urgency of young worker engagement, *Work and Occupations*, 45 (4), 391–419.

- Thomas A. (2016) The transnational circulation of the 'organizing model' and its reception in Germany and France, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (4), 317–333.
- Tomlinson D. et Kelly G. (2016) Act now or shrink later: trade unions and the generational challenge, Resolution Foundation, 25 septembre 2016. <https://www.resolutionfoundation.org/media/blog/act-now-or-shrink-later-trade-unions-and-the-generational-challenge/>
- Traxler F., Blaschke S. et Kittel B. (2001) *National labour relations in internationalized markets: a comparative study of institutions, change and performance*, Oxford, Oxford University Press.
- Tridico P. (2018) The determinants of income inequality in OECD countries, *Cambridge Journal of Economics*, 42, (4), 1009–1042.
- Toubøl J. et Strøby Jensen C. (2014) Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment, *Transfer*, 20 (1), 135–154.
- Turner T., Ryan L. et O'Sullivan M. (2019) Does union membership matter? Political participation, attachment to democracy and generational change, *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680119844926>
- Uetrict M. et Eidlin B. (2019) U.S. union revitalization and the missing "militant minority", *Labor Studies Journal*, 44 (1), 36–59.
- Unite (2014) *Our time is now. Young people and unions: lessons from overseas*, London, Unite.
- Vachon T.E., Wallace M. et Hyde A. (2016) Union decline in a neoliberal age: globalization, financialization, European integration, and union density in 18 affluent democracies, *Socius*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2378023116656847>
- Van Heuvelen T. (2018) Moral economies or hidden talents? A longitudinal analysis of union decline and wage inequality, *Social Forces*, 97 (2), 495–530.
- Vandaele K. (2012) Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand?, *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3), 203–218.
- Vandaele K. (2017) Belgique. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas, *Chronique internationale de l'IRES*, 160, 85–100.
- Vandaele K. (2018a) Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe, Working Paper 2018.5, ETUI, Brussels.
- Vandaele K. (2018b) How can trade unions connect with young workers?, in O'Reilly J., Leschke J., Ortlieb R., Seeleib-Kaiser M. et Villa P. (dir.) *Youth labor in transition: inequalities, mobility, policies in Europe*, New York, Oxford University Press, 660–688.
- Vandaele K., Piasna A. et Drahoukoupil J. (2019) 'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium, Working Paper 2019.6, Brussels, ETUI.
- Van Rie T., Marx I. et Horemans J. (2011) Ghent revisited: unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 125–139.
- Vernon G. (2006) Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionization, *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 189–209.
- Visser J. (1990) *In search of inclusive unionism*, Deventer, Kluwer.

- Visser J. (2002) Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends, *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 403–430.
- Visser J. (2006) Union membership statistics in 24 countries, *Monthly Labor Review*, 129 (1), 38–49.
- Visser J. (2011) Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in European Commission (dir.) *Industrial relations in Europe 2010*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 17–53.
- Visser J. (2012) The rise and fall of industrial unionism, *Transfer*, 18 (2), 129–141.
- Visser J. (2019a) ICTWSS Database. Version 6.0. May 2019, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>
- Visser J. (2019b) Trade unions in the balance, Geneva, ILO [A paraître].
- Visser J. (2019c) Can unions revitalize?, *International Journal of Labour Research*. [A paraître]
- Waddington J. (2005) Trade union membership in Europe: the extent of the problem and the range of trade union responses, Brussels, ETUI.
- Waddington J. (2015) Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times, *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), 205–221.
- Western B. (1997) *Between class and market: postwar unionization in the capitalist democracies*, Princeton, Princeton University Press.

Tous les liens ont été vérifiés le 2 mai 2019.

Annexe I

L'ICTWSS et l'ESS en tant que sources

Tableau 3 Disponibilité des données syndicales utilisées

ICTWSS
<p>Allemagne : 2000-2017 ; Autriche : 2000-2017 ; Belgique : 2000-2016 ; Bulgarie : 2000, 2003, 2005 et 2007-2016 ; Croatie : 2004, 2008 et 2011-2016 ; Chypre : 2000-2016 ; Danemark : 2000-2016 ; Espagne : 2000-2016 ; Estonie : 2000-2017 ; Finlande : 2000-2017 ; France : 2000-2005, 2008, 2010, 2013 et 2016 ; Grèce : 2002, 2004, 2007, 2010, 2013 et 2016 ; Hongrie : 2000-2001, 2003, 2005, 2007-2008, 2012 et 2014-2016 ; Islande : 2003-2016 ; Irlande : 2000-2017 ; Italie : 2000-2017 ; Lettonie : 2003 et 2006-2016 ; Lituanie : 2001, 2003 et 2006-2016 ; Luxembourg : 2003-2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 et 2016 ; Malte : 2000-2017 ; Norvège : 2000-2017 ; Pays-Bas : 2000-2017 ; Pologne : 2000-2016 ; Portugal : 2002-2004, 2006, 2008 et 2010-2015 ; Roumanie : 2002-2003, 2006-2008, 2012 et 2016 ; Royaume-Uni : 2000-2017 ; Slovaquie : 2000-2016 ; Slovénie : 2000-2016 ; Suède : 2000-2017 ; Suisse : 2000-2016 ; Tchéquie : 2000-2016 ; Turquie : 2000-2003, 2008, 2013-2016.</p>
European Social Survey
<p>Allemagne : 2002-2016 ; Autriche : 2002-2010 et 2014-2016 ; Belgique : 2002-2016 ; Bulgarie : 2006-2012 ; Croatie : 2008-2010 ; Chypre : 2006-2012 ; Danemark : 2002-2014 ; Espagne : 2002-2016 ; Estonie : 2004-2016 ; Finlande : 2002-2016 ; France : 2002-2016 ; Grèce : 2002-2004 et 2008-2010 ; Hongrie : 2002-2016 ; Islande : 2004, 2012 et 2016 ; Irlande : 2002-2016 ; Italie : 2002-2004, 2012 et 2016 ; Lettonie : 2006-2008 ; Lituanie : 2008-2016 ; Luxembourg : 2002-2004 ; Malte : non couvert ; Norvège : 2002-2016 ; Pays-Bas : 2002-2016 ; Pologne : 2002-2016 ; Portugal : 2002-2016 ; Roumanie : 2006-2008 ; Royaume-Uni : 2002-2016 ; Slovaquie : 2004-2012 ; Slovénie : 2002-2016 ; Suède : 2002-2016 ; Suisse : 2002-2016 ; Tchéquie : 2002-2004 et 2008-2016 ; Turquie : 2004 et 2008.</p>

Annexe II

Affiliation syndicale et taux de syndicalisation par genre

Tableau 4 Part moyenne des femmes dans les effectifs des syndicats, années 2000 et 2010-2016

	2000-2009	2010-2016	Différence
Pays nordiques et à « système gantois »			
Belgique (2002, 2008 et 2014)	40,1 %	44,0 %	+4,0 %
Danemark (2000, 2002, 2004, 2008, 2013, 2015-2016)	50,0 %	51,3 %	+1,4 %
Finlande (2003, 2009 et 2013)	53,9 %	54,8 %	+0,9 %
Islande (2003-2016)	51,9 %	52,1 %	+0,1 %
Norvège (2001-2002, 2004, 2008 et 2013-2014)	52,7 %	54,6 %	+1,9 %
Suède (2000-2015)	51,9 %	51,7 %	-0,2 %
Pays libéraux d'Europe occidentale			
Chypre (2002, 2008 et 2014)	36,8 %	39,5 %	+2,7 %
Irlande (2001-2016)	47,5 %	56,0 %	+8,6 %
Malte (2003, 2008 et 2012)	28,9 %	31,1 %	+2,5 %
Royaume-Uni (2000-2016)	50,2 %	56,2 %	+6,0 %
Pays du centre de l'Europe			
Allemagne (2001, 2003, 2007, 2010-2012, 2014-2015)	34,5 %	35,4 %	+3,9 %
Autriche (2000-2016)	33,3 %	35,1 %	+1,9 %
Luxembourg (2004, 2008 et 2013)	35,6 %	36,9 %	+1,4 %
Pays-Bas (2000-2003 et 2005-2016)	33,2 %	31,4 %	+2,5 %
Suisse (2000 et 2013)	22,0 %	35,8 %	+13,8 %
Pays du sud de l'Europe			
Espagne (2000, 2003, 2006, 2010 et 2014)	38,3 %	41,9 %	+3,5 %
France (2003, 2008, 2010, 2013 et 2016)	45,1 %	46,4 %	+1,4 %
Grèce (2002, 2004, 2008, 2010 et 2012)	27,8 %	32,1 %	+4,3 %
Italie (2002 et 2012)	38,3 %	43,2 %	+4,9 %
Portugal (2002, 2006 et 2014)	41,5 %	42,2 %	+0,8 %
PECO			
Bulgarie (2003 et 2008)	40,1 %	44,0 %	+4,0 %
Croatie (2013-2016)	n.a.	60,0 %	n.a.
Estonie (2002-2015)	64,1 %	59,4 %	-4,7 %
Hongrie (2004, 2009 et 2015)	54,1 %	50,1 %	-4,0 %
Lettonie (2003, 2007 et 2015)	63,5 %	65,2 %	+1,7 %
Lituanie (2003, 2008 et 2015)	56,7 %	53,6 %	-3,1 %
Pologne (2001, 2007 et 2014)	55,5 %	59,0 %	+3,6 %
Roumanie (2003)	57,9 %	n.a.	n.a.
Slovaquie (2003, 2008 et 2016)	42,0 %	46,2 %	+4,2 %
Slovénie (2002-2003, 2008, 2010 et 2012)	50,3 %	51,1 %	+0,8 %
Tchéquie (2002, 2008 et 2014)	46,3 %	49,0 %	+2,7 %
Autres pays			
Turquie (2008 et 2013-2016)	15,1 %	14,5 %	-0,6 %

Note : des erreurs d'arrondi sont possibles.

Source : Visser (2019a). Années disponibles entre parenthèses.

Tableau 5 Taux de syndicalisation par genre, années 2000 et 2010-2016

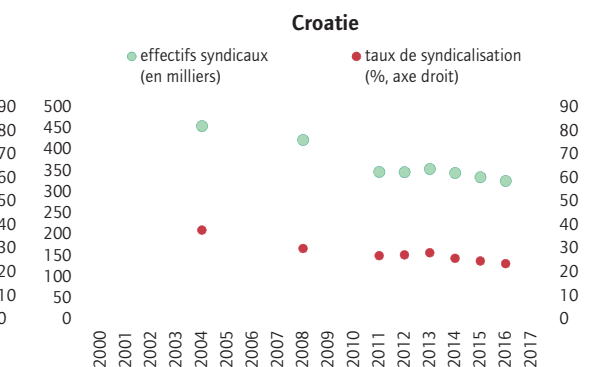
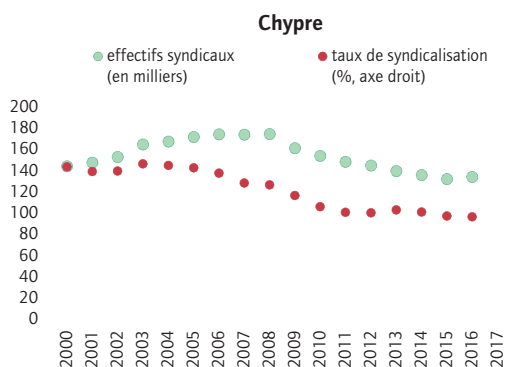
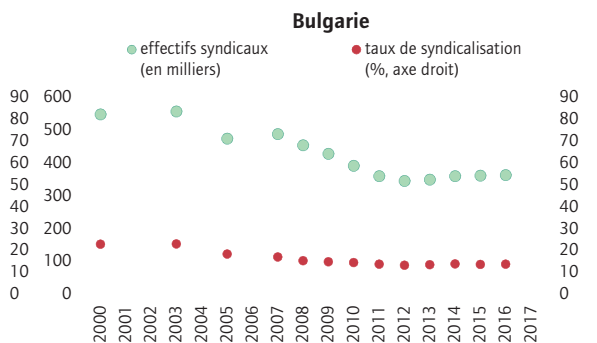
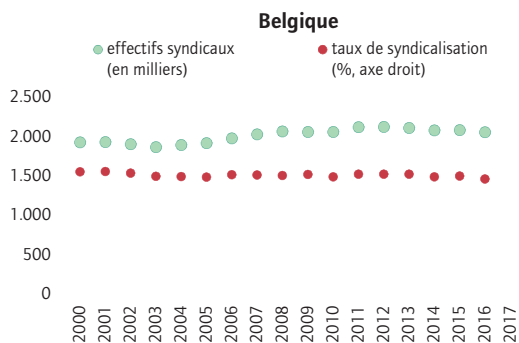
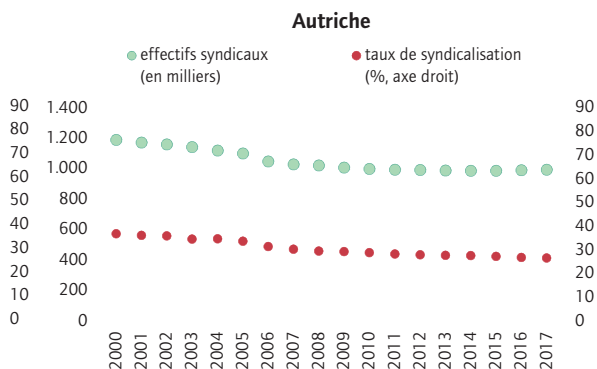
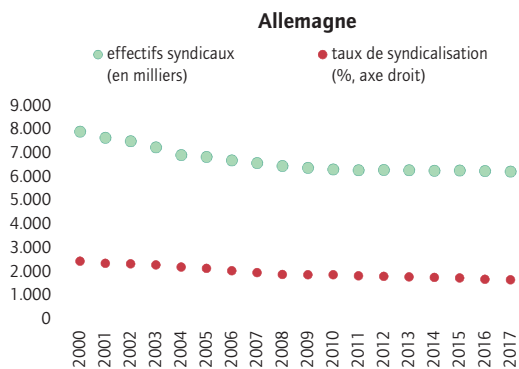
	Hommes			Femmes		
	2000-2009	2010-2016	Différence	2000-2009	2010-2016	Différence
Pays nordiques et à «système gantois»						
Belgique	60,1 %	58,4 %	-1,7 %	48,8 %	48,9 %	+0,0 %
Danemark	68,9 %	65,5 %	-3,4 %	73,1 %	71,7 %	-1,4 %
Finlande	66,5 %	61,5 %	-5,0 %	74,9 %	70,8 %	-4,0 %
Islande	81,4 %	84,7 %	+3,3 %	88,1 %	89,4 %	+1,3 %
Norvège	49,2 %	47,5 %	-1,7 %	58,8 %	60,5 %	+1,7 %
Suède	72,0 %	65,0 %	-7,1 %	77,0 %	70,1 %	-6,9 %
Pays libéraux d'Europe occidentale						
Chypre	75,6 %	58,5 %	-17,0 %	45,5 %	34,2 %	-11,3 %
Irlande	34,5 %	26,3 %	-8,1 %	34,0 %	31,8 %	-2,2 %
Malte	60,3 %	61,5 %	+1,3 %	46,8 %	42,2 %	-4,6 %
Royaume-Uni	27,9 %	22,7 %	-5,2 %	29,3 %	28,1 %	-1,2 %
Pays du centre de l'Europe						
Allemagne	28,0 %	22,2 %	-5,8 %	15,5 %	13,7 %	-1,7 %
Autriche	41,3 %	34,9 %	-6,3 %	24,0 %	20,2 %	-3,8 %
Luxembourg	44,0 %	39,6 %	-4,4 %	34,0 %	28,9 %	-5,2 %
Pays-Bas	25,5 %	22,0 %	-3,5 %	15,0 %	14,8 %	-0,2 %
Suisse	32,4 %	19,1 %	-13,3 %	10,9 %	12,1 %	+1,2 %
Pays du Sud de l'Europe						
Espagne	19,1 %	19,3 %	+0,3 %	15,4 %	15,6 %	+0,2 %
France	11,7 %	11,9 %	+0,2 %	9,9 %	10,1 %	+0,2 %
Grèce	28,0 %	26,4 %	-1,6 %	18,4 %	15,2 %	-3,2 %
Italie	34,8 %	37,6 %	+2,8 %	31,2 %	34,7 %	+3,5 %
Portugal	22,8 %	18,2 %	-4,6 %	18,4 %	15,9 %	-2,5 %
PECO						
Bulgarie	19,5 %	n.a.	n.a.	19,2 %	n.a.	n.a.
Croatie	n.a.	20,0 %	n.a.	n.a.	32,2 %	n.a.
Estonie	7,4 %	5,4 %	-2,3 %	12,4 %	7,0 %	-5,3 %
Hongrie	13,1 %	8,8 %	-4,3 %	15,7 %	9,3 %	-6,4 %
Lettonie	14,0 %	9,2 %	-4,8 %	23,5 %	15,7 %	-7,8 %
Lituanie	10,0 %	7,6 %	-2,3 %	12,4 %	8,1 %	-4,4 %
Pologne	13,9 %	9,1 %	-4,8 %	19,5 %	14,8 %	-4,7 %
Roumanie	27,4 %	n.a.	n.a.	44,5 %	n.a.	n.a.
Slovaquie	23,8 %	11,1 %	-12,7 %	19,3 %	10,8 %	-8,5 %
Slovénie	36,3 %	22,1 %	-14,2 %	42,7 %	25,1 %	-17,6 %
Tchéquie	19,5 %	12,2 %	-7,4 %	19,7 %	13,7 %	-6,1 %
Autres pays						
Turquie	11,8 %	8,2 %	-3,6 %	7,0 %	3,6 %	-3,4 %

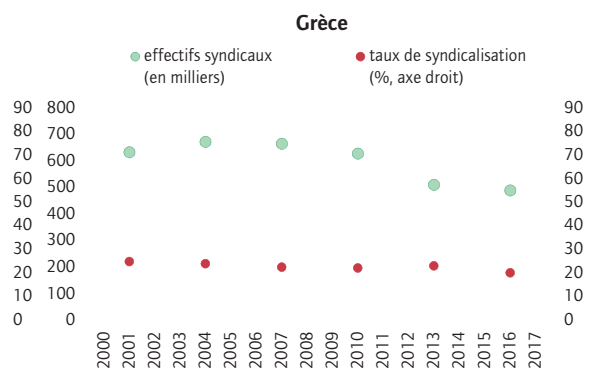
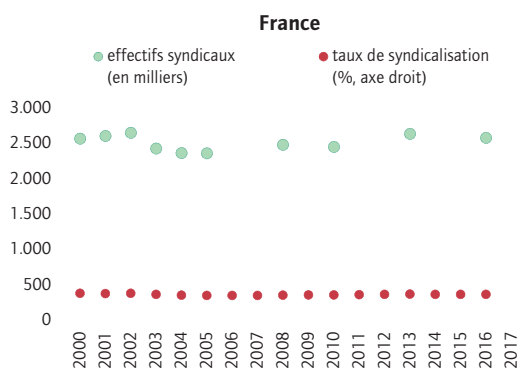
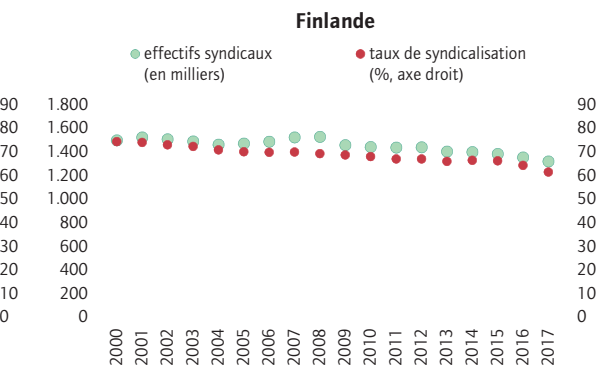
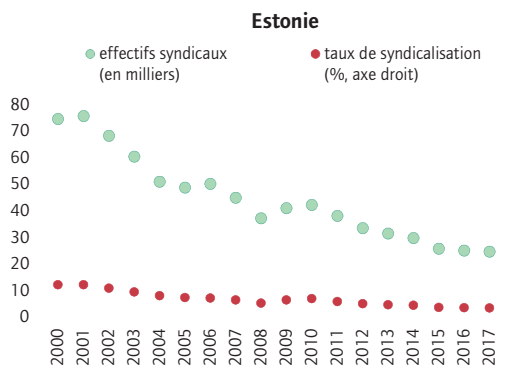
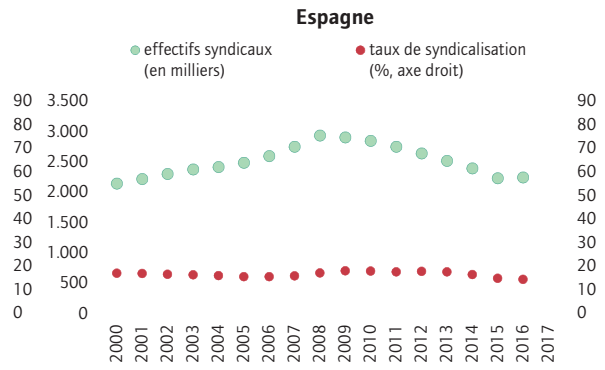
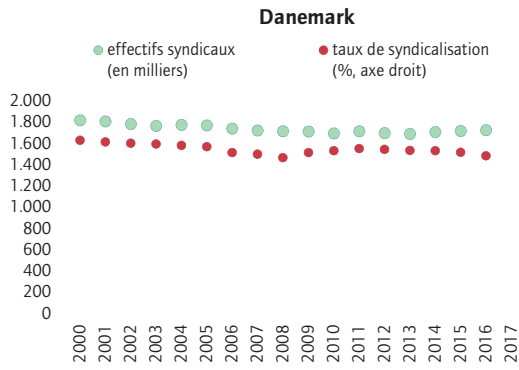
Note : des erreurs d'arrondi sont possibles.

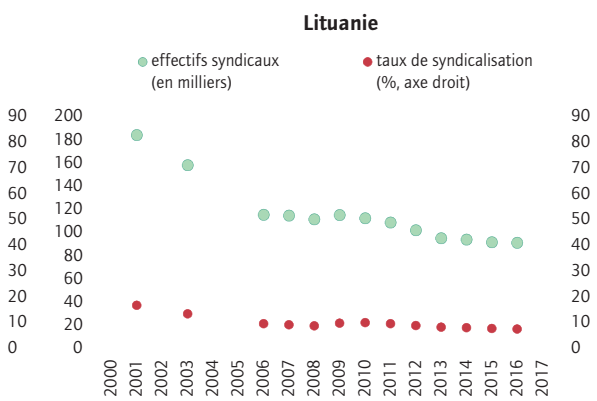
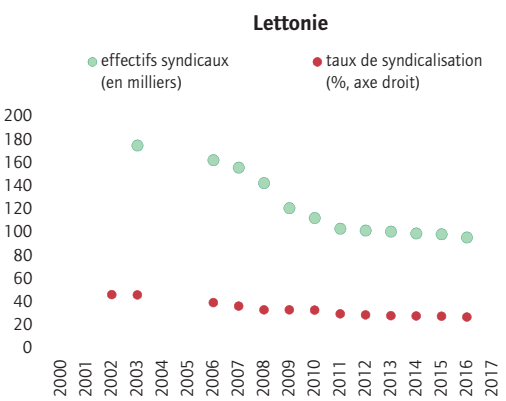
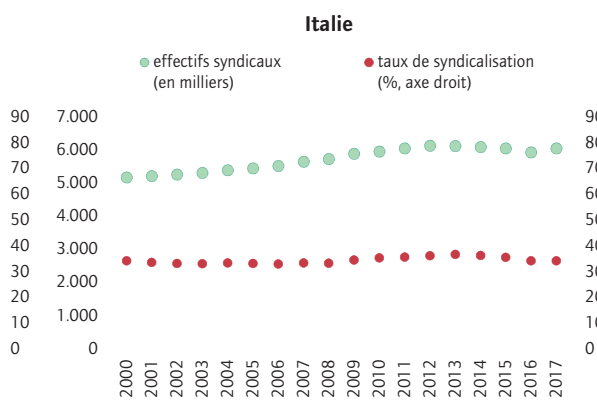
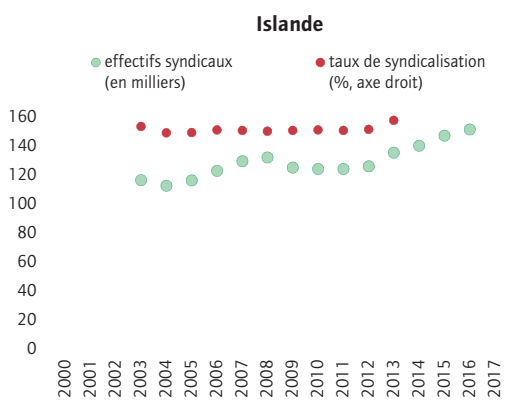
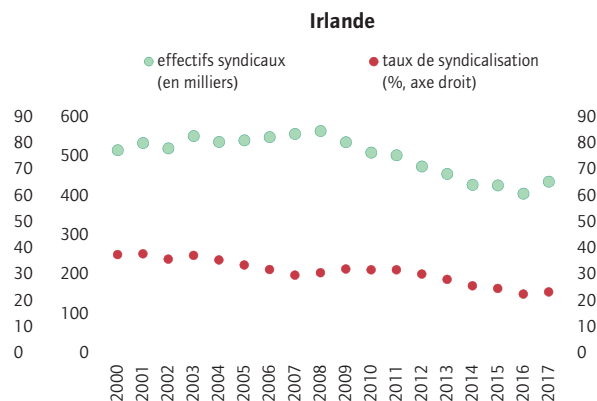
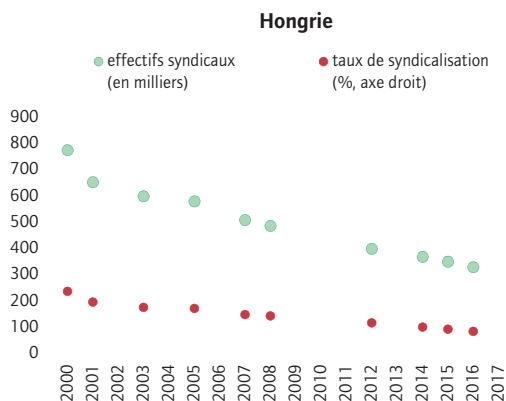
Source : Visser (2019a). Voir le tableau 3 pour les points de données exacts.

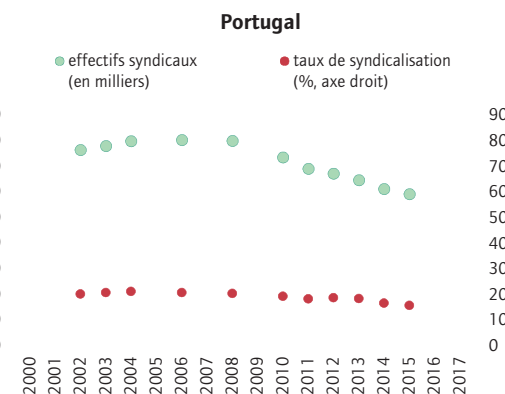
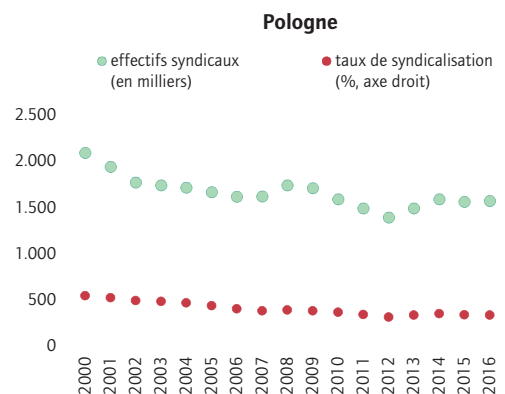
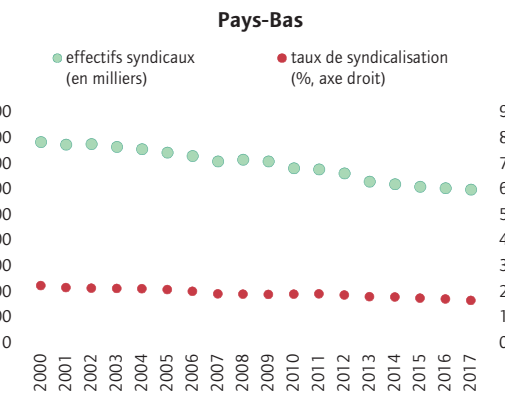
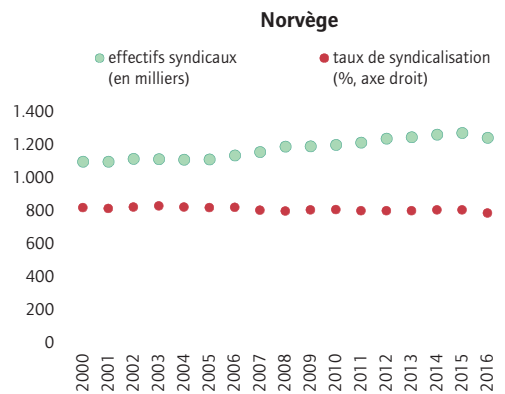
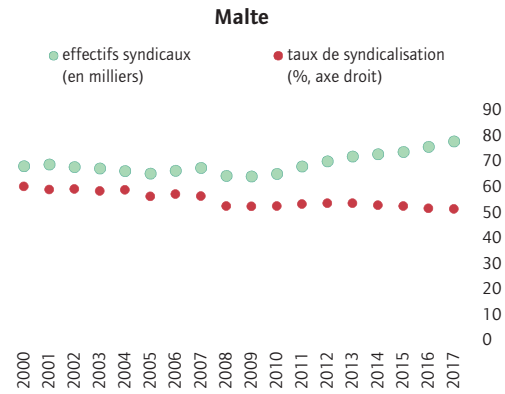
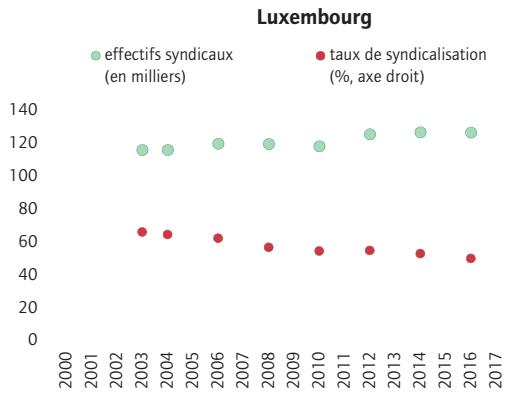
Annexe III

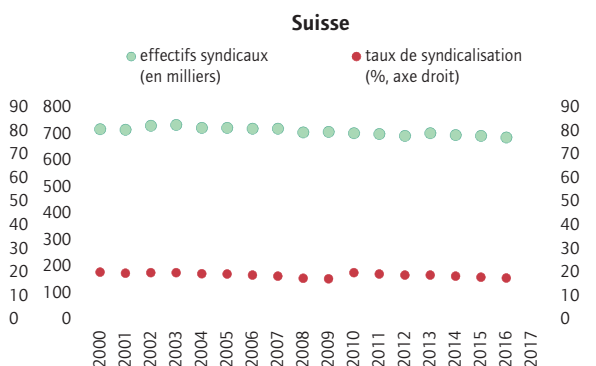
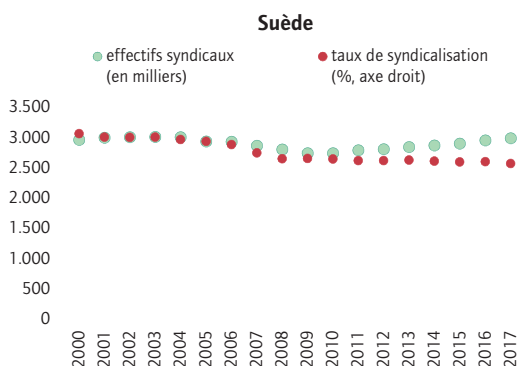
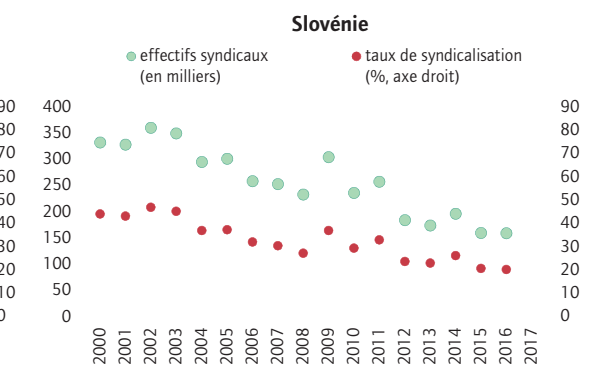
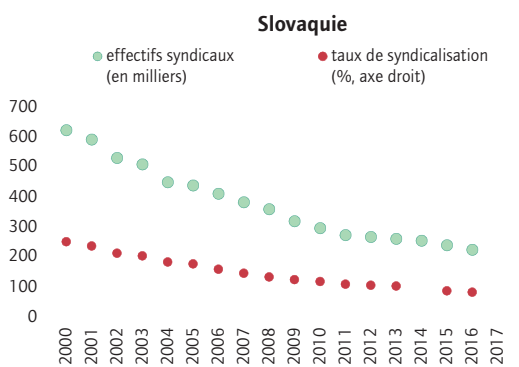
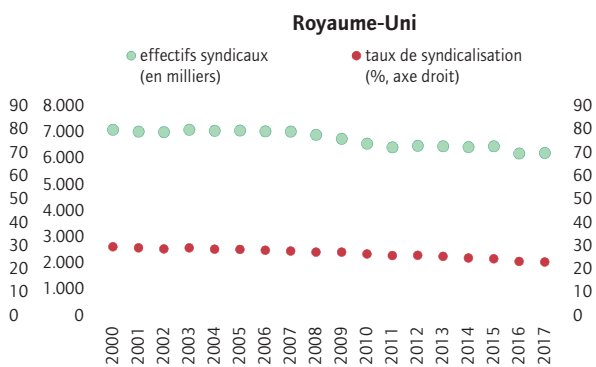
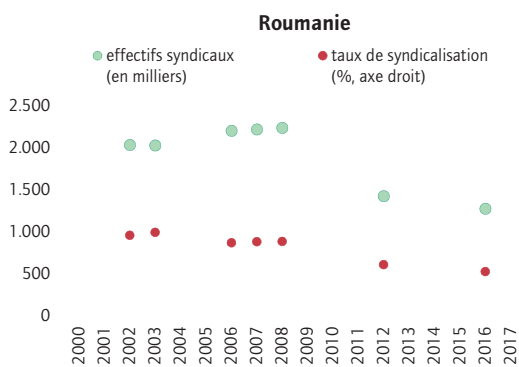
Évolutions annuelles des effectifs des syndicats et du taux de syndicalisation par pays depuis 2000

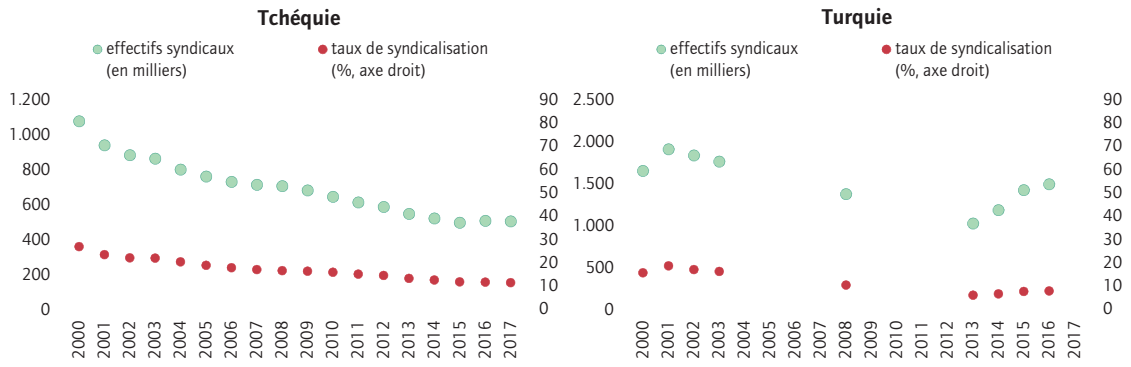












Acronymes

CES	Confédération européenne des syndicats
moy	moyenne
PECO	Pays d'Europe centrale et orientale
UE	Union européenne

Codes des pays

AT	Autriche
BE	Belgique
BG	Bulgarie
CH	Suisse
CY	Chypre
CZ	Tchéquie
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
ES	Espagne
FI	Finlande
FR	France
GR	Grèce
HR	Croatie
HU	Hongrie
IE	Irlande
IS	Islande
IT	Italie
LT	Lituanie
LU	Luxembourg
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
NO	Norvège
PL	Pologne
PT	Portugal
RO	Roumanie
SE	Suède
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
TR	Turquie
UK	Royaume-Uni

Liste des graphiques et des tableaux

Graphiques

Graphique 1. Les effectifs des syndicats en Europe : aperçu global et évolutions (basé sur 20 pays), 2000-2006	11
Graphique 2. Effectifs des syndicats dans 32 pays européens, 2017 (ou dernière année disponible).....	12
Graphique 3. Évolution des effectifs des syndicats en Europe (32 pays), 2000-2009 vs 2010-2017	14
Graphique 4. Niveau moyen des effectifs (années 2000) et évolution moyenne (%) (2010-2017) en Europe (27 pays).....	15
Graphique 5. Couverture de la négociation collective en Europe (32 pays), 2000-2009 et 2010-2016	20
Graphique 6. Taux de syndicalisation pondéré en Europe (sur la base de 32 pays), 2000-2016.....	21
Graphique 7. Taux de syndicalisation dans 32 pays européens, 2017 (ou dernière année disponible).....	21
Graphique 8. Évolution du taux de syndicalisation en Europe (32 pays), 2000-2009 vs 2010-2017	22
Graphique 9. Niveau du taux de syndicalisation dans les années 2000 et évolutions des effectifs en 2010-2017	24
Graphique 10. Taux de syndicalisation chez les jeunes et les adultes en Europe (22 pays), 2006 et 2016	29
Graphique 11. Âge moyen des membres des syndicats en Europe (22 pays) en 2016 et évolution par rapport à 2006	30
Graphique 12. Taux de syndicalisation pondéré en Europe (23 pays) par cohorte d'âge, chiffres réels et prévisions	32

Tableaux

Tableau 1. Couverture moyenne de la négociation collective et taux de syndicalisation, années 2000 et 2010-2016	26
Tableau 2. Réactions possibles des syndicats aux pertes de revenus	35
Tableau 3. Disponibilité des données syndicales utilisées	49
Tableau 4. Part moyenne des femmes dans les effectifs des syndicats, années 2000 et 2010-2016.....	50
Tableau 5. Taux de syndicalisation par genre, années 2000 et 2010-2016.....	51

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

ISBN: 978-2-87452-542-1
D/2019/10.574/29



9 782874 525421

etui.