Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ?

Cristina NIZZOLI *

C'est depuis les années 1980 que, dans la quasi-totalité des pays occidentaux, on assiste à un affaiblissement du syndicalisme, marqué notamment par le déclin du taux de syndicalisation (Pernot, 2014). Cet affaiblissement est allé de pair avec des transformations profondes du marché du travail ayant abouti à la forte augmentation de la sous-traitance, à la fragmentation des relations d'emploi, ainsi qu'à l'émiettement et à la précarisation du salariat. Ce processus a été amplifié par les mesures d'austérité qui, depuis la crise financière de 2008, ont été justifiées comme son seul remède possible. Bien qu'avec des spécificités d'un pays à l'autre, les syndicats sont alors confrontés à des réformes structurelles qui approfondissent la remise en cause des régulations du travail et de l'emploi, ce qui constitue pour eux un défi de taille.

Dans les années 1990, des chercheurs ont vu dans cette période historique les éléments d'une crise irréversible du syndicalisme, supposé incapable de survivre au capitalisme industriel (Labbé, 1992). Pourtant, le syndicalisme continue d'exister et d'agir, y compris dans les secteurs d'activité où son implantation demeure difficile à organiser (Benquet, 2011 ; Béroud, 2013 ; Béroud, Bouffartigue, 2009 ; Hocquelet, 2016 ; Nizzoli, 2015). Des études récentes ont contribué au dépassement d'une analyse en termes de crise et de déclin du syndicalisme, en se focalisant sur les éléments qui permettent à des catégories de travailleurs considérés jusqu'ici comme faiblement disposés à la lutte (comme les immigrés ou les jeunes précaires) de se mobiliser pour améliorer leur conditions d'emploi et de travail.

Le numéro 97 de la *Chronique internationale de l'IRES* paru en 2005 (Ires, 2005) questionnait déjà les enjeux de la représentation syndicale dans des contextes marqués par la montée des emplois précaires, en se posant la question suivante : « Comment les syndicalismes composent-ils avec l'érosion des normes sociétales qui font de l'emploi standard un élément porteur de la structure sociale ? » (Hege, 2005:3). Où en sommes-nous plus de dix ans après ? En élargissant notre questionnement au-delà de la seule relation entre organisations syndicales et travailleurs précaires, nous interrogeons à travers ce numéro de la

* Chercheure à l'Ires.
Ce numéro a bénéficié du soutien du département Sciences pour l'Action et le Développement de l'Institut national de la recherche agronomique (Inra) dans le cadre de la convention de financement n° 1048-0000002619/1/2017 avec l'Ires.

Chronique internationale de l'IRES les expériences concrètes de renouveau du syndicalisme, en examinant les questions suivantes : quelles stratégies sont envisagées par les organisations syndicales pour faire face aux obstacles qui leur sont posés par les transformations du marché du travail et par leur perte d'influence ? Quels moyens déploient-elles pour intégrer des travailleurs tels que ceux qui opèrent dans les secteurs externalisés, les « faux indépendants » ou encore les jeunes, les femmes et les travailleurs immigrés ? De quelle manière le système de relations professionnelles, propre à chaque pays, impacte-t-il ces stratégies ?

En 2017, la parution d'un numéro de la revue *Transfer* (ETUI, 2017) sur les stratégies de renouveau syndical témoigne du fort intérêt que suscite encore aujourd'hui une telle thématique dans le débat sur le syndicalisme. En présentant des études de cas sur l'Allemagne, la Pologne, la France et l'Espagne, les auteurs de ce numéro proposent des exemples de renouveau syndical en mettant en lumière les défis associés à la syndicalisation des travailleurs migrants et des travailleurs précaires, ainsi que les différentes relations qui existent entre la négociation collective, le taux de syndicalisation et le rôle des organisations syndicales dans les instances de réglementation.

C'est toujours avec une visée comparative que nous souhaitons, à travers ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*, nourrir le débat sur cette question. Néanmoins, nous avons jugé pertinent de ne pas nous cantonner à la seule sphère syndicale, en élargissant le champ de notre réflexion aux acteurs non syndicaux. En effet, des solidarités entre travailleurs peuvent se créer par le biais de collectifs ou de réseaux de travailleurs auto-organisés, parfois éloignés de la sphère syndicale traditionnelle. Des dynamiques proches de celles des mouvements sociaux prennent alors forme dans des configurations où l'ancrage local des luttes dépasse le seul lieu de travail. Les relations que les organisations syndicales entretiennent avec les acteurs appartenant à la sphère non syndicale peuvent être extrêmement variées. Si certaines situations sont marquées par des formes de tension et d'opposition, on assiste dans d'autres contextes à des collaborations plus solides avec des organisations syndicales qui agissent comme un véritable point d'appui.

L'originalité de ce numéro tient également à la variété des pays retenus pour la comparaison. Sont examinés neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Autriche, Suède, Espagne, Italie et Royaume-Uni) et deux pays du continent américain (Brésil et États-Unis). Pour chacun d'entre eux, on retrace en premier lieu les évolutions récentes du rôle attribué aux organisations syndicales dans le système de relations professionnelles. Les réformes législatives en matière de travail sont aussi analysées pour comprendre les effets qu'elles engendrent sur le marché du travail (Ires, 2016) et sur les pratiques syndicales. Les expériences et les stratégies de renouveau au plan national et local sont ensuite abordées, ainsi que les mobilisations qui prennent forme en dehors de la sphère syndicale traditionnelle.

Les défis posés au syndicalisme contemporain

Malgré l'hétérogénéité des situations des pays traités, deux constats forment la toile de fond de ce numéro. Le premier concerne le taux de syndicalisation, en baisse ou stable dans la plupart des pays concernés ; le deuxième a trait aux

transformations du marché du travail, fortement marquées par des processus de flexibilisation et de précarisation de l'emploi et du travail.

Les évolutions récentes du taux de syndicalisation

Concernant le taux de syndicalisation, nous pouvons constater une tendance à la baisse, notamment à partir des années 1990, dans des pays comme l'Autriche, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis. Concernant l'Espagne, le Brésil et l'Italie, on peut parler d'une stabilité relative du taux de syndicalisation au cours de la dernière décennie.

La Belgique a connu une hausse jusqu'au tout début des années 2000 (Vandaele, dans ce numéro), alors qu'en Suède on observe un légère baisse depuis les années 2000. Pour ces deux pays, le système de Gand – par lequel l'affiliation au syndicat conditionne l'accès à l'assurance chômage et dont la Belgique applique une version « hybride » et la Suède une version plus « pure » – contribue à expliquer des taux de syndicalisation relativement élevés (tableau 1).

Toutefois, il est important de souligner que, tout en étant un indicateur utile pour la compréhension de l'« état de santé » du syndicalisme dans un pays donné, le taux de syndicalisation est parfois difficile à interpréter notamment dans le cadre d'une comparaison internationale. Par exemple, si on se limite à comparer les taux de syndicalisation du Royaume-Uni et de la France, on serait amené à conclure à une plus grande faiblesse du syndicalisme français par rapport à celui d'outre-manche, alors qu'en dépit de leur faible taux de syndicalisation, les syndicats français font preuve d'une plus grande capacité de mobilisation. À cela il faut ajouter que ce qui motive l'adhésion à une organisation syndicale peut varier considérablement selon le contexte national. Ainsi, si l'offre de services peut constituer un moteur important de la syndicalisation dans certains pays (comme par exemple la Suède), dans d'autres

Tableau 1. Taux de syndicalisation (2000-2016)

En %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,5	20,6	19,8	19,0	18,8	18,9	18,4	18,3	18,0	17,7	17,6	17,0
Autriche	36,9	36,2	36,0	34,6	34,8	33,8	31,6	30,4	29,6	29,3	28,9	28,3	28,0	27,8	27,7	27,4	26,9
Belgique	56,2	56,4	55,6	54,2	54,0	53,7	54,9	54,7	54,5	54,9	53,8	55,1	55,0	55,1	53,8	54,2	
Brésil *	28,3	29,9	28,2	29,5	29,5	30,3	30,3	28,1	29,0	27,9	26,5	25,2	...	...	...	...	...
Espagne	16,5	16,3	16,0	15,8	15,3	14,5	14,3	15,5	17,1	17,5	17,2	16,8	17,0	16,8	15,6	13,9	...
États-Unis **	12,9	12,9	12,8	12,4	12,0	12,0	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	10,8	10,8	10,7	10,6	10,3
France	8,0	7,9	8,1	8,4	8,1	8,0	8,0	7,9	7,8	7,9	8,0	8,1	8,1	8,1	7,9	...	...
Italie	34,4	33,8	33,4	33,2	33,6	33,3	33,1	33,5	33,4	34,7	35,5	35,8	36,3	36,8	36,4	35,7	
Royaume-Uni	29,7	29,0	28,7	28,5	27,6	27,0	27,2	27,2	27,0	27,0	26,8	26,5	26,1	25,4	...	...	...
Suède	80,1	77,3	76,9	76,4	76,9	75,6	73,2	71,0	68,8	69,7	69,3	67,8	67,4	...	...	66,8	...

Note : Les taux présentés dans ce tableau ne sont pas obligatoirement ceux présentés dans les articles nationaux, les auteurs ayant eu recours à des sources nationales.
Source : Statistiques de l'OCDE basées sur des données administratives sauf pour le Brésil * (Statistiques Visser, Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014, http://www.uva- aias.net/en/ictwss) et pour les États-Unis ** (données d'enquête OCDE, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD).

contextes, l'adhésion à un syndicat s'apparente plutôt à un acte militant.

Néanmoins, le taux de syndicalisation est un élément d'analyse primordiale pour les organisations syndicales elles-mêmes. Notre hypothèse est que la nécessité d'acquérir de nouveaux membres – et donc de mettre en œuvre des stratégies allant dans ce sens – n'est pas la même pour des pays comme la Suède ou comme le Royaume-Uni. Dans le cas de la Suède, un taux de syndicalisation élevé est garanti par le système de Gand (Jolivet, dans ce numéro). Concernant le Royaume-Uni, la décentralisation de la négociation vers les entreprises ou les établissements oblige les syndicats à se faire reconnaître par l'employeur sur les lieux de travail. Dans un contexte où le taux de syndicalisation dans les établissements demeure un facteur déterminant pour obtenir cette reconnaissance, les organisations syndicales sont amenées à élaborer des stratégies visant cet objectif (Freyssinet, dans ce numéro).

Les transformations du marché du travail

L'érosion des droits associés au statut de salarié, ainsi que la déconstruction progressive du modèle d'emploi stable et la multiplication des formes d'emploi précaire sont des dynamiques à l'œuvre dans l'ensemble des pays traités dans ce numéro. Depuis les années 1980, nous assistons aussi à l'émergence de statuts d'emploi « hybrides », avec le travail indépendant qui prend souvent des formes inédites liées à de nouveaux statuts juridiques (Bernard, Dressen, 2014). Ce brouillage des statuts d'emploi s'accompagne de la généralisation de l'externalisation et de la sous-traitance des activités de services. Or, ces éléments ont profondément transformé le contexte d'action des organisations syndicales. Par ailleurs, aux marges du salariat, où les organisations syndicales ont historiquement plus de difficultés à s'implanter, on retrouve une main-d'œuvre de plus en plus immigrée, féminine et racisée [1] dont les problématiques peuvent diverger de celles de la figure du travailleur homme, blanc et non immigré de l'« époque salariale » (Castel, 1995) [2].

Bien sûr, on fait référence ici à des tendances globales qui doivent être appréhendées dans leurs déclinaisons nationales afin de comprendre leurs impacts sur le syndicalisme de chaque pays. On découvre alors l'ampleur de ces tendances dans un pays comme le Royaume-Uni, où la « recomposition des structures de l'emploi s'opère au détriment des grands établissements industriels, bastions historiques du syndicalisme, et au bénéfice des activités de services, souvent dans des PME, souvent en sous-traitance, qui sont grandes utilisatrices d'emplois précaires et constituent autant de déserts syndicaux » (Freyssinet, dans ce numéro).

Aux États-Unis, c'est en raison de la désindustrialisation combinée à la déréglementation d'un certain nombre de secteurs tels que les transports, la construction, les banques et le transport aérien qu'on assiste, depuis les années 1970, à l'affaiblissement du statut de salarié (« *employee* »). Comme le montrent Donna Kesselman et Catherine Sauviat dans leur contribution, les employeurs ont

1. Une personne racisée est une personne qui, dans sa vie quotidienne, est constamment renvoyée à son appartenance raciale supposée.
2. À cet égard, on tient à rappeler que les femmes, ainsi que les travailleurs et travailleuses immigré·es étaient présent·es sur le marché du travail déjà à cette époque. Voir Schweitzer (2002) ; Maruani, Meron (2012) ; Pochic, Guillaume (2013).

alors de plus en plus recours aux formes atypiques d'emploi et de mise au travail : l'« *independent contractor* » ou le travailleur indépendant devient une figure emblématique du monde du travail contemporain, qui a pris une place grandissante dans les entreprises de la nouvelle économie au cours des années 1990, pour se généraliser depuis la crise économique de 2008-2009 dans toutes les activités liées aux plateformes digitales (*gig economy*). Tel est le contexte auquel sont désormais confrontées les organisations syndicales étasuniennes, qui avaient fondé leur assise sur la figure du travailleur salarié à temps plein de l'industrie manufacturière.

La flexibilisation du marché du travail et la promotion de l'économie de plateforme sont aussi l'un des chemins empruntés plus récemment par le gouvernement belge (Vandaele, dans ce numéro). Le recours de plus en plus important à l'intérim constitue, quant à lui, un terrain de réflexion pour le syndicalisme allemand, et notamment pour IG Metall, comme nous l'apprend Marcus Kahmann dans sa contribution à ce numéro.

Dans un contexte comme celui du Brésil, où les activités externalisées ou sous-traitées ont doublé entre le milieu des années 1990 et 2005, avec 27 % de travailleurs sous-traités en 2015 (Galvão, Krein, dans ce numéro), les stratégies syndicales divergent : certains syndicats, ayant saisi l'opportunité de représenter le personnel sous-traité pour accroître leur nombre d'adhérents, défendent cette forme d'embauche dont dépend leur existence, plutôt que de chercher à s'unir avec les syndicats représentant les salariés des entreprises donneuses d'ordre. Pour terminer, l'article sur l'Italie montre que le recours au système des coopératives peut s'avérer un moyen de contournement du droit du travail, en offrant aux employeurs la possibilité d'« embaucher » des associés plutôt qu'un personnel ayant un statut de salarié.

Ce que l'on entend par renouveau du syndicalisme

À quoi fait-on référence lorsqu'on parle de renouveau syndical ?

À l'instar de Frege et Kelly, nous allons retenir une définition large du renouveau, que l'on peut résumer comme l'ensemble des tentatives que les syndicats mettent en œuvre pour faire face à des problématiques variées (Frege, Kelly, 2004), telles que l'érosion de leurs effectifs, de leur influence et de leurs ressources, ou encore les offensives menées contre eux par les pouvoirs publics. La prise en compte de ces défis est indispensable, puisqu'elle permet de mettre au jour les facteurs susceptibles de pousser les syndicats à élaborer de nouvelles stratégies.

L'un des défis qui se pose à la sphère syndicale a trait aux politiques de plus en plus agressives des États. L'attaque directe contre les organisations syndicales et leur rôle en matière de dialogue social est en effet un phénomène de plus en plus répandu qui, dans certains pays, comme la Belgique, l'Autriche ou les États-Unis, peut devenir l'un des moteurs du renouveau des stratégies syndicales (Vandaele ; Guillas-Cavan ; Kesselman, Sauviat, dans ce numéro). À cet égard, l'exemple autrichien est parlant. Dans ce pays, c'est le gouvernement ÖVP-FPÖ/BZÖ [3]

3. Österreichische Volkspartei (Partie populaire autrichien, centre-droit) ; Freiheitliche Partei Österreichs (Parti de la liberté d'Autriche, extrême droite) ; Bündnis Zukunft Österreichs (Alliance pour l'avenir de l'Autriche, scission du FPÖ).

qui a lancé l'offensive pour affaiblir le rôle des organisations syndicales. Ainsi, alors que la négociation corporatiste garantissait aux syndicats une influence et un ancrage institutionnel très importants, la réforme des retraites de 2003 a été l'occasion, pour le gouvernement, de refuser l'offre des partenaires sociaux d'engager une négociation pour formuler une alternative. « Privée de ses relais institutionnels et actant le gel voire la mort du dialogue social corporatiste autrichien, l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Confédération autrichienne des syndicats), […] [s'est] alors orientée vers des formes d'actions plus conflictuelles » (Guillas-Cavan, dans ce numéro).

D'autres dynamiques peuvent également pousser les organisations syndicales à renouveler leurs pratiques : la baisse de leurs effectifs, notamment parmi les jeunes ; l'érosion du pouvoir des structures de représentation ; l'affaiblissement des dynamiques d'action collective et de mobilisation ; les changements institutionnels conduisant à l'érosion des protections pour les travailleurs ayant un statut d'emploi atypique ; l'affaiblissement des liens avec les partis politiques et une baisse des ressources destinées aux organisations syndicales.

Parmi les stratégies mises en place pour répondre à ces défis, l'*organizing* (encadré 1) est celle qui a suscité le plus d'intérêt tant dans les milieux militants et syndicaux qu'académiques.

Si, comme cela est souligné dans l'encadré 1, les modalités d'expression de l'*organizing* varient d'un contexte à l'autre, il serait réducteur de concentrer notre attention uniquement sur cette forme de renouveau.

En effet, il y a plus de dix ans déjà, les auteurs de l'ouvrage collectif *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (Frege, Kelly, 2004) avaient repéré six types de stratégies de renouveau déployées par les syndicats de différents pays pour faire face aux défis qui leurs sont posés : l'*organizing*, le partenariat manager-travailleurs (*labour-management partnership*), l'action politique (*political action*), la réforme des structures syndicales (*reform of union structures*), la construction de coalitions (*coalition-building*) et la solidarité internationale (*international solidarity*).

Les facteurs sur lesquels reposent ces stratégies sont les suivants : les adhérents syndicaux, le facteur économique (qui désigne tout ce qui relève des changements dans la sphère de la négociation collective permettant une amélioration d'un point de vue salarial), le facteur politique (à savoir la manière dont les organisations syndicales influencent les décisions sur le plan politique) et le facteur institutionnel (à travers lequel on fait référence à tout changement au sein de la structure syndicale capable de répondre aux défis du renouveau). Or, d'après ces auteurs, c'est sur la base de ces quatre facteurs, agissant comme des leviers du renouveau, que prennent forme les stratégies de renouveau évoquées plus haut. La démarche employée pour la construction de ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* – fondée essentiellement sur des données de seconde main – ne permet pas de mobiliser ces facteurs de manière méthodique et systématique. Il n'en reste pas moins qu'ils structurent un certain nombre de stratégies de renouveau examinées dans ces pages.

Afin de rendre compte de la variété des stratégies et pratiques de renouveau exposées dans les différentes contributions, il nous est apparu pertinent de décliner notre présentation selon les trois dimensions suivantes.

Encadré 1

La stratégie de l'*organizing*

L'une des stratégies de renouveau les plus théorisées et médiatisées est celle de l'*organizing*. Déployée d'abord par les syndicats étasuniens, puis par les syndicats britanniques, cette stratégie vise à contrer le déclin syndical qui, à partir des années 1980, devient une tendance lourde du contexte étasunien. Ce modèle a pour objectif de développer des campagnes de syndicalisation visant des catégories de travailleurs spécifiques tels que les immigrés, les femmes ou les jeunes précaires.

L'*empowerment* est alors privilégié et un modèle d'organisation militante, se détachant de l'idée du syndicalisme pourvoyeur de services pour ses membres, est mis en avant. Né aux États-Unis, le concept d'*empowerment* désigne le fait d'attribuer plus de pouvoir aux personnes ou à des groupes de personnes (les Noirs, les femmes, les immigrés, etc.) pour qu'eux-mêmes agissent dans le but de changer leurs conditions sociales, politiques ou économiques.

Plusieurs critères permettent de définir les stratégies d'*organizing* : le fait que d'importantes ressources militantes et financières y soient investies, l'existence de structures consacrées au suivi de ces campagnes et à la formation de responsables dédiés (les *organizers*) dont le rôle est de créer des dynamiques de mobilisation.

Dans la dernière décennie, l'*organizing* est devenu une référence importante pour nombre d'organisations syndicales, au-delà des seuls pays anglo-saxons. À cet égard, l'une des originalités des contributions présentées dans ce numéro consiste dans la mise au jour des usages et des appropriations indigènes du concept d'*organizing* opérés par les organisations syndicales dans les différents pays, comme l'Autriche, l'Italie, la Suède et l'Allemagne (Guillas-Cavan ; Nizzoli ; Jolivet ; Kahmann, dans ce numéro).

Ainsi, Marcus Kahmann fait état, pour le cas allemand, de diverses appropriations de l'*organizing*, qui peut être tant un moyen de renouveler la critique de l'institutionnalisation syndicale en favorisant des mouvements issus de la base, qu'une « boîte à outils de pratiques que différents syndicats peuvent déployer à travers différents contextes à des fins différentes » (Simms, Holgate, 2010:158, cité par Kahmann, dans ce numéro).

Dans un premier temps, on revient sur les cas de renouveau syndical ayant été impulsés par le « haut », à savoir le niveau national. Ensuite, nous rendons compte des stratégies de renouveau qui émanent du « bas », donc de l'échelle locale. La troisième dimension permet d'élargir le spectre de l'analyse en examinant les mobilisations qui prennent forme en dehors de la sphère syndicale, avec ou sans le soutien des organisations syndicales.

Ces trois dimensions sont à concevoir comme un outil d'analyse permettant de rendre compte de la richesse des expériences de renouveau. D'une dimension à l'autre, les frontières ne sont bien sûr pas figées, mais « poreuses », ce qui nous conduira au fil du texte à mettre en

lumière les relations qui existent entre elles. C'est par exemple le cas lorsque les directions nationales s'inspirent des mobilisations de la base pour élaborer de nouvelles stratégies syndicales.

Des stratégies impulsées par le « haut »

Organizing, *campagnes et création de structures syndicales* ad hoc

Bien qu'en théorie, l'*organizing* mette en avant la nécessité de mobiliser les travailleurs sur la base de revendications et d'enjeux locaux – issus de « la base » –, de nombreuses initiatives s'inspirant de ce modèle ont en fait été impulsées par le haut, au niveau national. C'est le cas au Royaume-Uni où, comme le montre Jacques Freyssinet, c'est à cette échelle que le Trades Union Congress (TUC, Congrès des syndicats) a alloué beaucoup de ressources pour susciter des campagnes d'*organizing*, notamment à travers la formation d'une nouvelle catégorie de permanents syndicaux au sein de l'Organising Academy dès la fin des années 1990. La question de la pertinence de l'échelle à privilégier pour les campagnes de syndicalisation s'est aussi traduite, pour les syndicats de ce pays, par le dilemme entre la branche ou l'établissement. Tel est le cas pour le syndicat Transport and General Workers' Union (TGWU) qui a choisi de développer des stratégies définies à l'échelle d'un secteur plutôt que de laisser l'initiative aux activistes locaux, pour éviter que les entreprises non syndiquées fassent concurrence aux entreprises syndiquées d'un même secteur.

Dans certains pays comme l'Italie ou l'Autriche, des stratégies émanant du niveau national prennent souvent la forme de campagnes qui, à travers leur médiatisation, visent à sensibiliser l'opinion publique. C'est le cas de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL, Confédération générale italienne du travail), qui mène des campagnes sur des thématiques variées qui peuvent aller des conditions de travail et d'emploi des jeunes précaires à celles des travailleurs des entreprises délocalisées à l'étranger, en passant par l'antiracisme (Nizzoli, dans ce numéro). En Autriche, les campagnes peuvent aussi prendre la forme de boycotts ou de campagnes de presse. Comme le montre Kevin Guillas-Cavan (dans ce numéro), les syndicats autrichiens ont développé une approche à la fois centralisée et hiérarchisée des stratégies de renouveau dont l'objectif principal est de recruter de nouveaux adhérents, notamment à travers la création de conseils d'entreprise. Pour autant, la rencontre entre délégués et salariés au niveau des conseils d'entreprise n'est pas à même de produire des revendications « par le bas » en lien avec les problématiques spécifiques à l'entreprise. L'objectif des syndicats reste en effet de convaincre les salariés d'adhérer au syndicat, même de manière « passive », en leur montrant « en quoi le syndicat améliore leur quotidien » notamment par le biais d'une activité de négociation collective sur le plan national.

La création de nouvelles structures participe aussi aux stratégies de renouveau. C'est le cas en Italie, où les confédérations ont depuis les années 1990 créé des structures qui renseignent et représentent les travailleurs ayant un statut d'emploi atypique, mais aussi en Autriche où des « communautés d'intérêt » comme celles qui regroupent les migrants ou les travailleurs selon leur « statut » (les cadres et les atypiques) ont vu le jour ces dernières années. D'abord pensées pour permettre aux travailleurs de s'organiser

et de se mobiliser de manière autonome, ces structures sont en réalité d'importants pourvoyeurs de services – notamment en matière de protection juridique – pour les travailleurs.

Des stratégies pour faire face à la baisse des adhésions sont aussi déployées dans le contexte suédois, où le syndicat Unionen a été le premier à proposer une adhésion gratuite pendant deux mois et un accès aux services offerts pendant six mois. En s'adressant notamment aux jeunes, les syndicats suédois mettent en place une communication qui passe largement par Internet et qui vise à expliquer les avantages que procure le fait d'être adhérent au syndicat. Une spécificité de cette offre de services concerne l'assurance contre la perte de revenu en cas de chômage. En effet, dans ce pays, qui fonctionne sur le modèle de Gand (voir *supra*), les indemnités chômage ont été fortement réduites, et les cotisations augmentées suite aux réformes gouvernementales de 2007-2008 : certains syndicats ont donc proposé des dispositifs complémentaires pour compenser la perte de revenu. La situation qui en résulte n'est, toutefois, pas favorable aux couches du salariat les plus pauvres pour qui ce type de dispositif s'avère trop coûteux (Jolivet, dans ce numéro).

Le débat théorique sur le syndicalisme s'est souvent focalisé sur l'opposition entre d'une part, un type de syndicalisme qui privilégie l'offre de services et un syndicalisme plus tourné vers l'organisation et la mobilisation des travailleurs (Groux, Mouriaux, 1992). Bien que cette opposition traverse les différentes contributions du numéro, la prise en compte des cas concrets de renouveau nous invite à la nuancer. En effet, la prestation de services, notamment lorsqu'il s'agit de catégories de travailleurs dont l'expérience dans le travail et dans les autres sphères de la vie sociale (la sphère domestique ou le quartier) est fortement marquée par la précarité, peut s'avérer comme une étape indispensable à une pratique plus tournée vers la mobilisation et le conflit.

Nous l'avons déjà souligné, la catégorisation en trois dimensions adoptée pour la construction de cet article est à concevoir comme un outil nous permettant de mieux cerner la variété des cas de renouveau. La ligne de clivage entre une catégorie et l'autre doit être pensée comme une frontière « poreuse » permettant des échanges et des interactions.

L'imbrication entre le niveau national et local

Le cas étasunien témoigne, à cet égard, des complexités et difficultés de l'interaction entre les différents niveaux des structures syndicales. Les directions de la principale centrale syndicale, l'American Federation of Labor – Congress of Industrial relations (AFL-CIO) et des syndicats nationaux affiliés se sont avérés incapables, avec le Parti démocrate, de réformer la législation très restrictive sur les règles de représentation syndicale qui font obstacle à la syndicalisation. À cela s'ajoute l'existence d'un lourd appareil intermédiaire au sein des syndicats nationaux qui assure avant tout la gestion quotidienne du contrat collectif pour ses membres. C'est donc au niveau local que se sont portés les espoirs de revitalisation du syndicalisme par le biais de l'*organizing* tourné vers l'organisation de nouveaux adhérents.

Il convient de souligner qu'il n'existe pas de négociation interprofessionnelle aux États-Unis ni quasiment pas de négociation à l'échelle de la branche, à l'exception de certains secteurs des transports (chemins de fer, routier) ou de la construction. « L'American Federation

of Labour – Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO) ne joue donc aucun rôle dans la négociation collective, laissant aux syndicats nationaux affiliés qui élaborent leur stratégie contractuelle de façon autonome et négocient les accords d'entreprise. La principale centrale des États-Unis se borne à coordonner et soutenir les activités de ses membres, à trancher les confits de juridiction entre syndicats et à exercer un rôle de *lobbying* auprès du gouvernement fédéral et des États » (Kesselman, Sauviat, dans ce numéro).

C'est dans ce contexte que des campagnes d'*organizing* sont impulsées dans les années 1990 par le niveau national. Permettant de former de nouveaux *organizers* et d'engager des campagnes offensives auprès des « nouveaux travailleurs » à bas salaire, dans les secteurs des services, de la santé, de l'hôtellerie et de la restauration, l'allocation de ressources est un élément indispensable à la poursuite de cette dynamique.

L'expérience la plus emblématique de cette stratégie est celle de la mobilisation victorieuse du Service Employees International Union (SEIU, Union internationale des employés de services) de Los Angeles, au début des années 1990, lorsque les travailleurs du nettoyage et de gardiennage de bureaux sont les protagonistes de la campagne Justice for Janitors. La stratégie d'action mise en œuvre s'exprime ici par le mélange de leviers de mobilisation propres à la sphère syndicale (campagne de sensibilisation et grève), et à celle issue du mouvement pour les droits civiques. Ainsi, on recherche l'appui de groupes externes à la sphère du travail comme les communautés d'origine de ces travailleurs immigrés, les églises, les petits commerces, les associations ou encore les politiciens et l'archevêque de la ville. Ensuite, sans s'adresser directement aux employeurs des entreprises sous-traitantes, les permanents du SEIU visent à faire pression auprès des propriétaires des immeubles de bureaux, pour contourner la pratique patronale de l'externalisation. La revendication principale est la signature d'une convention collective locale prévoyant d'importantes augmentations de salaire et d'avantages sociaux pour les travailleurs du centre-ville, sachant que les conventions collectives de branche sont rares dans ce pays (Kesselman, Sauviat, dans ce numéro).

Mais le choix opéré à l'échelle nationale de mobiliser d'importants moyens pour l'*organizing* rencontre la résistance des syndicalistes des structures intermédiaires. Ce transfert de ressources menace leur pratique quotidienne de « pourvoyeurs de services » aux adhérents historiques, et entre en tension avec l'*organizing* qui vise à syndiquer des nouvelles catégories de travailleurs comme les femmes et/ou les immigrés. La légitimité de ces syndicalistes, ainsi que leur possibilité d'être réélus, se trouve fortement remise en cause par ces changements dans la stratégie syndicale et finit par y faire obstacle.

Revenons maintenant sur le continent européen. L'article de Kahmann nous apprend que des stratégies inspirées de l'*organizing* ont été déployées par le syndicat de la métallurgie allemand IG Metall auprès des travailleurs intérimaires, avec des résultats importants du point de vue de la syndicalisation du secteur. En 2008, des initiatives d'*organizing* sont impulsées depuis le niveau national, grâce à la mise en place d'un fonds d'innovation destiné à la syndicalisation. Ces initiatives sont aussi soutenues par le recrutement de jeunes permanents ayant des expériences militantes dans des mouvements sociaux.

Mais encore une fois, il serait erroné d'analyser ces stratégies comme le résultat mécanique d'une impulsion venue d'en haut : le rôle des syndicats locaux est crucial dans la mise en œuvre de ces stratégies de renouveau. En effet, l'approche mobilisée par IG Metall encourage la participation des adhérents aux négociations au niveau local de l'établissement et de l'entreprise. En cas de sortie de l'employeur de l'organisation patronale signataire de la convention de branche, il s'agit de mobiliser les *Betriebsräte* et les salariés afin de le convaincre d'y adhérer de nouveau ou, au moins, de négocier un accord d'entreprise qui se rapproche le plus possible de la convention. « IG Metall utilise ces négociations pour démontrer que la démarche syndicale est dépendante de l'action des salariés, et que l'adhésion syndicale est utile. L'objectif est de susciter chez les adhérents une culture d'engagement qui diminue le risque de passivité des salariés associé au mandat représentatif […] » (Kahmann, dans ce numéro).

L'ancrage local des stratégies de renouveau

Le syndicalisme n'étant pas un objet monolithique, c'est du côté des acteurs sur le terrain et des dynamiques qui le traversent aussi à l'échelle locale qu'on se doit de porter l'attention. De ce point de vue, les contributions de ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* font état de diverses expériences de renouveau des stratégies au plan local.

L'importante vague de mobilisation des travailleurs immigrés du secteur de la logistique soutenus par le syndicat minoritaire Cobas (comité de base), qui traverse le Nord de l'Italie depuis 2008, est exposée dans la contribution sur l'Italie. Ce mouvement de grève s'est construit autour de revendications qui portent aussi bien sur la réduction des cadences et du temps de travail que sur la reconnaissance du pouvoir de représentation syndicale d'entreprise des délégués des coopératives. Dans un tel contexte, on ne peut que souligner l'importance de l'articulation entre la sphère du travail et celle du hors-travail. Ainsi, on découvre que la rencontre entre les militants des Cobas et les travailleurs de la logistique a eu lieu lors d'autres mobilisations, notamment pour le logement et pour la régularisation des sans-papiers. On retrouve là un élément typique des mobilisations contemporaines, où c'est par le biais d'autres réseaux (militants ou communautaires) que naissent des solidarités susceptibles de conduire au conflit sur le lieu de travail, notamment dans les secteurs d'activité où l'implantation syndicale est plus difficile.

Toujours sur le plan local, les relations entre organisations syndicales et acteurs non syndicaux font l'objet d'une réflexion de la part de certains syndicats espagnols comme la Confederación sindical de comisiones obreras (CCOO, commission ouvrières) qui, dans ses dernières prises de position, manifeste de l'intérêt pour la création d'une alliance avec les mouvements associatifs locaux (Vincent, dans ce numéro).

Le système de relations professionnelles brésilien est organisé par catégorie professionnelle « selon une base territoriale spécifique qui correspond en général à une municipalité » (Galvão, Krein, dans ce numéro). Dans un tel système, la prise en compte de ce qui se passe à l'échelle locale demeure indispensable pour la compréhension des stratégies de renouveau.

Bien que les adhérents « historiques » du syndicalisme brésilien soient les salariés du secteur formel, Galvão et Krein font le constat d'un certain renouveau du

côté du secteur informel et des indépendants. Ainsi, des syndicats ont été créés, dans la période récente, non pas pour engager une négociation avec l'employeur, mais pour que certaines professions soient reconnues et mieux régulées par les pouvoirs publics. C'est par exemple le cas des activités de commerce ambulant (camelots), de transport de voyageurs (comme les minibus) ou encore des livraisons des coursiers à moto (mieux connus sous le nom de motoboys).

Toujours sur le continent américain, le cas étasunien nous conduit à traiter des liens entre les mobilisations syndicales au plan local et les acteurs associatifs ou militants qui évoluent en dehors des syndicats. On peut citer les associations de travailleurs précaires (les *worker centers*) qui, tout en étant indépendants par rapport aux syndicats, construisent des mobilisations en lien avec ces derniers ; c'est le cas du New York Taxi Alliance, un *worker center* ayant des rapports très proches avec l'AFL-CIO. Mais la lutte la plus emblématique des dernières années, connue sous le nom de Fight for $15, est celle des travailleurs de la restauration de New York qui, en 2012, se mettent en grève pour réclamer un salaire de 15 dollars de l'heure (soit 12,7 euros) et le droit à la syndicalisation.

Au Royaume-Uni, on peut citer la campagne pour un *living wage* menée dans l'agglomération londonienne au début des années 2000 par un regroupement d'associations de la société civile auquel des sections locales du syndicat Unison viennent en appui. Les accords obtenus, en allant au-delà de la seule revendication d'un « salaire pour vivre », incluent aussi le droit à une assurance-maladie et à des congés payés, ainsi que la reconnaissance du droit à se syndiquer.

Se mobiliser en dehors des syndicats

Pour terminer, nous souhaitons éclairer les stratégies de renouveau sous un angle un peu différent : celui du « hors-syndicat ». L'hypothèse qui sous-tend notre choix est que les formes d'auto-organisation des salariés contribuent à questionner ce qui se passe au sein des organisations syndicales. Parfois en lien avec ces dernières, d'autres fois en opposition, de nouvelles expériences de mobilisation prennent forme dans des secteurs variés qui peuvent aller de l'hôtellerie aux plateformes du numérique, en passant par le secteur de l'édition.

C'est ce qui se passe en Espagne, avec la mobilisation du collectif de femmes de chambre Las Kellys, qui depuis 2016 soutient les revendications de ces travailleuses peu écoutées par les grandes confédérations. En partie immigrées et très peu scolarisées, elles dénoncent la dégradation de leurs conditions de travail, un rythme de travail trop intense, ainsi que la précarité de leur situation, largement imputable au système de sous-traitance en vigueur dans le secteur de l'hôtellerie. « Leur moyen d'action assez inédit en Espagne rappelle ceux utilisés par les employés nord-américains : rassemblements convoqués à travers les réseaux sociaux et piquets à la porte des hôtels, manifestations à visage couvert pour ne pas être identifiées » (Vincent, dans ce numéro). Parmi les résultats de ce mouvement, on constate que les travailleuses ont été réintégrées dans le champ de la convention de l'hôtellerie aux Canaries et, en Catalogne, elles se voient désormais appliquer les normes du secteur des services.

Toujours en Espagne, d'importantes luttes se sont développées dans le secteur public entre 2011 et 2013. Comme

Catherine Vincent en fait état (dans ce numéro), la mobilisation ayant touché le secteur de l'éducation d'abord au niveau local montre l'importance du quartier en tant qu'échelle de la mobilisation. Dans ce contexte, c'est tout d'abord au sein des établissements scolaires que le mouvement a démarré avant de s'étendre progressivement aux associations de parents d'élèves, aux syndicats étudiants, ainsi qu'à d'autres acteurs de la société civile, avec toujours l'appui des fédérations syndicales de l'enseignement.

En Italie, la création du réseau des rédacteurs précaires (Re.Re.Pre) est emblématique des relations qui peuvent se tisser entre des collectifs auto-organisés et des organisations syndicales traditionnelles. Les initiatives menées sur le web, ainsi que des actions symboliques devant des librairies ont permis à ces travailleurs de se constituer en tant que sujet politique, notamment auprès de l'organisation syndicale la plus importante du pays, la CGIL. Des liens entre les syndicalistes CGIL et ces travailleurs précaires commencent à s'établir et, à l'occasion de la négociation pour la nouvelle convention collective, ce sont les représentants de la fédération CGIL de l'édition qui cherchent à échanger avec les membres du réseau, afin d'intégrer au moins une partie de leurs revendications au sein de la plateforme revendicative nationale.

Dans le secteur des coursiers à vélo, Kurt Vandaele nous en apprend davantage sur une mobilisation ayant eu lieu en Belgique en juillet 2017, lorsque le « Collectif » (un collectif auto-organisé de coursiers) s'est mobilisé pour contester le licenciement de huit travailleurs, avec le soutien de la Centrale nationale des employés (CNE) et de la Confédération des syndicats chrétiens-Transcom (CSC-Transcom).

Outre-Atlantique, la question des « grèves hors syndicats » est abordée par Galvão et Krein qui, dans leur contribution, montrent comment, dans des secteurs comme le bâtiment, le transport ou encore le nettoyage, une partie significative des grèves de ces dernières années ont été conduites en dehors des syndicats, voire en opposition à ces derniers. C'est ce qui s'est passé à Rio de Janeiro au moment du Carnaval, lorsque les agents de service de propreté urbaine de la ville se sont mis en grève en dépit de l'opposition du Syndicat du nettoyage de Rio de Janeiro (affilié à l'Union générale des travailleurs, l'UGT). Après huit jours de conflit, ces travailleurs ont obtenu 37 % d'augmentation de salaire et 66 % d'augmentation des indemnités de repas. Néanmoins, 400 d'entre eux ont été licenciés, ce qui engendre une deuxième phase du conflit, menée en 2015 par un mouvement appelé le « Cercle orange » (en référence à la couleur de leur vêtement de travail), qui se bat pour la réintégration des salariés licenciés et pour que cette forme d'auto-organisation de travailleurs puisse continuer à exister en dehors du syndicat.

Conclusion

Le débat sur la crise et le déclin du syndicalisme a laissé la place, depuis plus d'une décennie, à celui sur le renouveau du syndicalisme. Nous l'avons vu, l'ampleur des défis et obstacles qui se posent aux syndicats à l'heure actuelle n'a pas entamé leur volonté d'y faire face, qui a conduit certaines organisations syndicales à questionner leurs pratiques pour redéfinir stratégies et cibles d'action.

Fondé sur des expériences concrètes de renouveau du syndicalisme, ce numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* souligne l'importante

hétérogénéité qui caractérise les stratégies de renouveau. Face à des phénomènes tels que la croissance de la sous-traitance ou la tendance à la baisse de leur nombre d'adhérents, les organisations syndicales déploient en effet des stratégies extrêmement variées, en lien bien sûr avec leur histoire et le rôle qui leur est attribué, dans chaque pays, par le système de relations professionnelles.

L'échelle à partir de laquelle ces stratégies sont impulsées demeure un facteur clef. Nous avons ainsi classé les expériences de renouveau selon qu'elles sont impulsées par « le haut » (niveau national) ou par le « bas » (niveau local). Les transformations de la structure syndicale, le choix des catégories de travailleurs visées, ainsi que les modalités concrètes d'action (plus ou moins tournées vers la prestation de services ou vers l'action collective) sont apparus comme autant de leviers des stratégies de renouveau. De plus, ce classement a aussi révélé que des interactions existent entre les échelles locale et nationale. La frontière entre les deux n'étant pas figée, elle contribue, au contraire, à ce qu'un double mouvement se mette en place à travers des « allers-retours » entre les deux niveaux. Des tensions peuvent alors émerger entre les directions syndicales nationales et les structures locales, autant d'éléments qui nous renseignent sur l'ampleur des difficultés à prendre en compte pour toute organisation syndicale souhaitant renouveler ses stratégies. Nous avons enfin montré que des collectifs auto-organisés de travailleurs se constituent en dehors des organisations syndicales. Deux configurations sont alors possibles : des collectifs peuvent se créer en opposition aux syndicats traditionnels, alors que d'autres se construisent avec l'appui de ces derniers. Souvent laissées à l'écart des analyses sur le syndicalisme, les dynamiques qui traversent ces expériences en dehors de la sphère syndicale sont, en revanche, fécondes pour comprendre les défis qui se posent au syndicalisme. Nous avons par exemple montré à quel point, et ce notamment pour les catégories de travailleurs les plus précaires, le lieu de travail constitue un espace de moins en moins approprié pour la construction de solidarités susceptibles d'amener à l'engagement syndical. C'est d'ailleurs pour cette raison que des structures syndicales territoriales interprofessionnelles comme les unions locales (UL) ont été réinvesties par les syndicats désireux de s'engager auprès des travailleurs des branches d'activité les plus marquées par la fragmentation de la main-d'œuvre. L'espace du quartier peut alors constituer une échelle pertinente pour l'élaboration de nouvelles stratégies d'action. Autre aspect saillant : les collectifs de soutien citoyens, ainsi que les réseaux communautaires s'avèrent parfois indispensables à la réussite d'une mobilisation ayant trait à la sphère du travail, comme cela a été le cas en France lors de la vague de grèves de travailleurs sans-papiers de 2009 et 2010 (Asplan, 2013). De ce fait, les interactions et le dialogue entre acteurs syndicaux et non syndicaux peut constituer un moyen novateur pour favoriser l'émergence de pratiques syndicales plus adaptées au monde du travail contemporain.

Sources :

Asplan (2013), « Travailleurs sans papiers : la précarité interdite », *Les Mondes du travail*, p. 63-73, http://www.lesmondesdutravail.net/2013/PDF/Mondes-travail-7.pdf.

Benquet M. (2011), *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un hypermarché*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.

Bernard S., Dressen M. (2014), « Penser la porosité des statuts d'emploi. Présentation du Corpus », *La nouvelle revue du travail,* n° 5, en ligne, https://doi.org/10.4000/nrt.1830.

Béroud S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 111-128, https://doi.org/10.3917/tgs.030.0111.

Béroud S., Bouffartigue P. (dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat,* Paris, Fayard.

ETUI (2017), « Trade Union Membership and Organising in Europe », special issue, *Transfer*, vol. 23, n° 1, http://journals.sagepub.com/toc/trsa/23/1.

Frege C., Kelly J. (2004), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, New York, Oxford University Press, https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.001.0001.

Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : tensions et ambiguïtés dans la stratégie d'*organising* », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 38-51.

Galvão A., Krein J.D. (2017), « Brésil : les obstacles à la revitalisation syndicale », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 101-115.

Guillas-Cavan K. (2017), « Autriche : les conseils d'entreprise au cœur des stratégies de resyndicalisation », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 70-84.

Groux G., Mouriaux R. (1992), *La CGT : crises et alternatives*, Paris, Economica.

Hege A. (2005), « Éditorial. Les emplois précaires, enjeu de représentation syndicale ? », n° spécial, « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, p. 3-4, https://goo.gl/cMAo3n.

Hocquelet M. (2016), « Mobiliser les employés de Walmart malgré les discours et pratiques du géant de la distribution : UFCW et Our Walmart face à 50 ans d'antisyndicalisme », *La Revue de l'IRES*, n° 88, p. 129-156, https://goo.gl/pS4oa1.

Ires (2005), « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, https://goo.gl/ZZJnVq.

Ires (2016), « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », dossier, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, https://goo.gl/sPUVA2.

Jolivet A. (2017), « Suède : entre attractivité et *organizing* : les stratégies des syndicats pour (re)conquérir des adhérents », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 143-157.

Kahmann M. (2017), « Allemagne : stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 52-69.

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37.

Labbé D. (1992), « La crise des syndicats français », *Revue française de science politique*, vol. 42, n° 4, p. 646-653, http://www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1992_num_42_4_404331.

Maruani M., Meron M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte.

Nizzoli C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne*), Paris, Puf.

Nizzoli C. (2017), « Italie : du renouveau syndical sans stratégie ? », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 130-142.

Pernot J.-M. (2014), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », *in* Pigenet M., Tartakowsky D. (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p. 640-651, https://www.cairn.info/histoire-des-mouvements-sociaux-en-france--9782707169853-p-640.htm.

Pochic S., Guillaume C. (2013), « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », *in* Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoir*s, Paris, La Découverte, p. 379-387, https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-p-379.htm.

Schweitzer S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers*, XIXe et XXe siècle, Paris, Jacob.

Simms M., Holgate J. (2010), « Organising for What? Where Is the Debate on the Politics of Organising? » *Work, Employment and Society*, vol. 24, n° 1, p. 157-168, https://doi.org/10.1177/0950017010361413.

Vandaele K. (2017), « Belgique : les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 85-100.

Vincent C. (2017), « Espagne : les syndicats face à la crise revitalisation ou retour à la concertation ? », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 116-129.