

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication

Département des sciences politiques et sociales

Université catholique de Louvain



Au cœur du dialogue social sectoriel européen.

Entre coordination européenne et négociations nationales : Analyse de la mise en œuvre des textes de nouvelle génération.

Dissertation présentée en vue d'obtenir le titre de docteur en sciences politiques et sociales

Par Emmanuelle Perin

Sous la direction des Professeurs

Evelyne Léonard et David Aubin

Année académique 2013-2014

*Cette thèse de doctorat a été réalisée
grâce au mécénat de la Banque
nationale de Belgique*

Remerciements

En regardant par curiosité au mot « thèse » dans le dictionnaire, j’y ai trouvé la définition suivante : « Thèse, n.f. Ensemble de travaux présentés sous forme d’ouvrage en vue d’obtenir le titre de docteur ; exposé public de cet ouvrage ». Cette définition pourtant correcte est bien loin de la réalité que j’ai vécue. A mon sens, la thèse recouvre bien plus que l’aboutissement d’un travail scientifique. Certains diront « On entre en thèse comme on entre dans les ordres »¹. Je trouve la comparaison bien choisie car au-delà d’un projet scientifique et professionnel, la thèse recouvre également un parcours personnel. Ce parcours même s’il peut être parfois vécu comme une longue traversée du désert, il ne se réalise pas seul. Ma thèse est bien sûr l’aboutissement d’un travail individuel mais également le résultat des nombreuses rencontres que j’ai eu l’opportunité de faire lors de ces dernières années. Par ces quelques lignes, je tiens donc à remercier toutes les personnes qui m’ont entourées.

Je tiens tout d’abord à remercier mes promoteurs Evelyne Léonard et David Aubin qui bien plus que de m’avoir conseillée, guidée et orientée dans la réalisation de ma thèse, m’ont appris à être confiante dans mes capacités, être fière de mes réalisations et à être plus forte face à ceux qui pourraient m’en faire douter. Evelyne m’a non seulement enseigné les ficelles du métier mais elle m’a également inspirée autant par sa manière de mener ses recherches que sa manière d’entretenir collaborations et relations humaines. Au terme de cette thèse, je ne peux qu’être reconnaissante à David de m’avoir poussée bien au-delà des limites que je pensais pouvoir atteindre.

Ma gratitude va également à Arnaud Mias et Yannick Vanderborght qui en tant que membres de mon comité d’accompagnement m’ont permis par nos discussions d’aborder ma recherche avec un autre regard, de prendre la distance nécessaire pour trouver de nouvelles idées et pour ensuite mieux avancer. Je remercie chaleureusement Paul Marginson pour ses conseils et tout particulièrement pour avoir accepté d’intégrer mon jury. Merci également à Nathalie Schiffino pour sa sympathie, ses encouragements lors de mon parcours doctoral mais également pour l’engagement avec lequel elle a présidé mon jury de thèse.

Cette thèse n’aurait pu être réalisée sans le soutien de Mathias Maucher, Godfrey Perera, Arnd Spahn, Chris Botterman et François Ziegler qui m’ont littéralement ouvert la porte des comités de dialogue social sectoriel européen. Je remercie sincèrement tous les répondants qui m’ont accordé leur temps et leur soutien. Merci à Apostolos Xyraphis, Alexandra Morrosch et Pierre Sangrones qui m’ont aidé à dépasser les barrières de la langue en menant les entretiens en grec, allemand et espagnol.

Mes remerciements vont également à Pierre Reman, Joseph Godeau, Laurent Taskin, Christian de Visscher, Isabelle Ferreras, Ginette Herman et Marthe Nyssens qui par leurs conseils et bienveillance m’ont aidé à trouver ma place à l’UCL. Un tout grand merci à l’équipe du séminaire Béatrice Van Haepere, Armand Spineux et Bernard Nyssen pour leurs encouragements mais aussi surtout pour m’avoir transmis leur plaisir d’enseigner et ce même lorsque le soleil est déjà couché depuis longtemps.

Trop nombreux pour être cités, je n’oublie pas mes collègues du Centre Montesquieu, du CIRTES et plus particulièrement mes collègues du couloir TRAV, qui par leur joie de vivre, m’ont donné le

¹ ©PhD Delerium

courage et le dynamisme nécessaires pour atteindre le bout de ma thèse. Cela a été un plaisir pour moi d'oublier, pour quelques minutes, mes préoccupations « politologiques » pour partager un café avec l'un, un bout de chocolat avec l'autre, une recette de cuisine, les trucs et astuces de jardinage,...ou encore instituer le traditionnel apéro du vendredi soir ! Une pensée toute particulière pour Stéphanie et Michel, mes deux « piliers ». Merci pour leur écoute et leur soutien indéfectible. Leur présence m'a aidé à garder le moral jusqu'à la toute dernière ligne droite. A l'issue de ce parcours doctoral, je n'ai pas seulement gagné deux collègues en or mais aussi de véritables amis.

Merci à mes amis, Ophélie, Sophie, Sandrine, Thomas, Mathieu, Etienne, Sébastien et Laurent pour m'avoir permis de sortir mon esprit le temps d'une après-midi, d'une soirée ou d'un weekend, de cette thèse parfois un peu trop envahissante.

Tout cela n'aurait pas été possible sans l'amour que me porte ma famille. Je remercie tout particulièrement mes parents et mes grands-parents Renée et Robert pour leurs encouragements et tout simplement pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser mes rêves. Si lors de ce parcours doctoral, de nombreuses personnes sont entrées dans ma vie, j'ai aussi perdu trois personnes chères à mon cœur. J'aimerais leur dédier cette thèse. A Jacques, sa générosité et sa joie de vivre me manqueront ; à mes grands-parents, Yolande et André, qui m'ont appris qu'en travaillant dur, on peut tout atteindre. Cette thèse est aussi un peu la leur.

Enfin, partager la vie d'un futur docteur est loin d'être de tout repos. Merci à Gregory de m'avoir soutenue lors des moments de doute et de remises en question. Merci d'avoir sacrifié quelques soirées et weekends pour m'aider à faire face aux tracasseries de l'informatique. Sans lui, j'aurais pu être tentée de rendre une thèse entièrement manuscrite. Vivre à ses côtés m'a rendue plus sereine, plus forte et plus audacieuse, je ne peux qu'espérer pouvoir lui offrir autant dans les années à venir.

Merci à celles et ceux qui, chacun à leur manière, m'ont aidé à avancer tant sur le plan scientifique que personnel.

Emmanuelle Perin, Juin 2014

Abstract

Through the European social dialogue (ESD), the European Treaty granted the European social partners the right to be consulted by the European Commission and to conclude agreements at European level (art. 154 & 155 TFEU). The European social dialogue could therefore be considered a tool potentially able to regulate employment relations at EU level and within the member States. However, it is clear that most of the ESD agreements, and more particularly at sectoral level, consist in soft non-binding texts so-called “the new generation texts” taking the form of guidelines or frameworks of actions. Hence, the legitimacy and efficiency of the European sectoral social dialogue (ESSD) was questioned. This PhD thesis aims to assess the capacity of the ESSD to affect employment relations across the EU. What are the potential impacts of the new generation texts in the domestic contexts and do they effectively regulate national employment relations? If yes, in what circumstances are the ESSD joint texts successfully implemented?

In this thesis, I build an analytical framework based on an actor-centered institutionalist approach that combines inputs from political science and industrial relations approaches. The European social dialogue is conceived as a new mode of governance in the light of the sociology of the European Union, Europeanization approaches and the multi-level governance perspective. Instead of adopting a legal and ‘top-down’ perspective focused on institutional mechanisms, I examine the implementation of the joint texts from an actor-centered perspective and a bottom-up approach. On one hand, I refer to broader and softer benchmarks, including cognitive and procedural dimensions with a view to assess the impact of the ESSD texts. On the other hand, the aim is to consider the role that national social partners play in the European social dialogue, their strategies when they interact on the European and national level, and how these dynamics are likely to lead to regulations at national level. The thesis examines more particularly the implementation of three new generation texts (one concluded in the hospital sector and the other two in agriculture) in thirteen countries. In-depth interviews were conducted with 43 respondents from European trade unions and employers’ associations, national social partners and officials from the European Commission. Substantial analysis of documentary data and non-participant observations completed interviews. The data analysis is based on a thematic qualitative data analysis combined with the Multi-Value Qualitative Comparative Analysis (mvQCA).

The findings show that implementation has cognitive impacts, but can also affect the content of national regulations and practices of the national social partners. Yet, if the ESSD soft agreements are found to have some regulatory value, these findings are only effective in some cases. The empirical data highlight the key role that national and sectoral institutional contexts play in shaping social partner position, role and strategies in the ESSD committees. The national actors participate in the committees with the aim to weight on the European decisions and to deal with the national issues through a transnational mode of coordination. Yet, my findings show that the actors that effectively weight on the final decisions are actors who possess a strong institutional position in their domestic context. This reveals the European social dialogue is strongly affected by power relationships not only between trade unions and employers associations but also between the national actors. When it comes to implementation, national actors who influenced the drafting of the text and who are able to intervene autonomously on national regulations will effectively implement the European texts. By contrast, in all other cases, implementation is constrained. If national-level actors did not influence

the elaboration of a given text, this text will not correspond to their national issues and will not encourage national social partners to undertake action at their level. Moreover, in some member States, social partners simply lack the regulatory capacity that is necessary to fully implement the texts. In conclusion, the ESSD is able to develop a regulatory capacity without the “shadow of hierarchy”. Yet, it appears the ESSD reproduces the existing national structures of capacity and does not grant new opportunities of action to the national social partners. Institutional factors are not sufficient to explain implementation that relies on the multi-level strategies of the national social partners.

Such findings offer a new perspective on the European sectoral social dialogue. At first, it shows that implementation of the new generation texts is not a top-down movement but rather the outcome of the multi-level strategies of the national actors. In addition, beyond the traditional power relationships between labour and management, it has been shown that power relationships between the national actors strongly weight on the functioning of the ESSD and blur the dynamics taking place at European level. Such findings finally invite further research to integrate power relationships in multi-level level governance studies. In political science, a cross-fertilization between Europeanization studies and studies looking at the Europeanization of interests could be developed. In industrial relations, understanding European and international coordination entails to look at the multi-level strategies of the national social partners organizations and how their national, European and international strategies articulate or not. It also entails to look at power relationships between the national actors and how it affects the traditional relationships between management and labour.

Table des matières

TABLE DES MATIERES.....	9
LISTE DES FIGURES	13
LISTE DES TABLEAUX.....	15
LISTE DES GRAPHIQUES	19
LISTE DES ABREVIATIONS	21
INTRODUCTION.....	27
PARTIE I. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN: UN SYSTEME DE GOUVERNANCE MULTI-NIVEAUX.....	37
CHAPITRE 1. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN: DÉVELOPPEMENTS ET ENJEUX	41
1.1. Origines et développements du dialogue social européen	41
1.1.1. Les origines	41
1.1.2. Les développements du dialogue social européen.....	43
1.2. Le dialogue social sectoriel européen	47
1.2.1. Les structures.....	47
1.2.2. Les résultats.....	50
1.3. Les enjeux	58
1.3.1. La légitimité par les « inputs » : les partenaires sociaux ont-ils une légitimité de représentation?....	58
1.3.2. La légitimité par les résultats: le dialogue social européen est-il efficace?	61
CHAPITRE 2. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN : UN OBJET D'ÉTUDE MULTIDISCIPLINAIRE.....	65
2.1. Le dialogue social sectoriel européen en tant qu'objet des relations industrielles: repenser les relations industrielles en Europe	66
2.1.1. Une approche néo-institutionnaliste: La diversité des régimes de relations industrielles.....	66
2.1.2. Les relations industrielles dans un contexte européenisé: vers une convergence des modèles nationaux?	73
2.2. Le dialogue social sectoriel européen en tant qu'objet des sciences politiques: un nouveau mode de gouvernance européen?.....	77
2.2.1. L'eupéanisation par les nouveaux modes de gouvernance : quels impacts possibles ?.....	79
2.2.2. Expliquer les effets divergents de l'eupéanisation : le rôle des structures institutionnelles domestiques	82
2.2.3. Expliquer les effets divergents de l'eupéanisation: les acteurs en tant qu'agents du changement	84
2.2.4. L'eupéanisation des intérêts	88
2.3. Conclusion	91
CHAPITRE 3. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN EN TANT QUE SYSTÈME DE GOUVERNANCE MULTI-NIVEAUX : PRÉSENTATION DU CADRE D'ANALYSE.....	93

3.1. <i>Les résultats de la mise en œuvre : quels impacts ?</i>	94
3.2. <i>De la mobilisation...</i>	98
3.3. <i>...à la participation...</i>	102
3.4. <i>...à la mise en œuvre</i>	104
3.5. <i>Conclusion</i>	107
PARTIE II. METHODOLOGIE ET PRESENTATION DES CAS EMPIRIQUES	109
CHAPITRE 4. METHODOLOGIE.....	113
4.1. <i>Sélection des cas</i>	114
4.1.1. Sélection des secteurs et des textes	116
4.1.2. Sélection des pays.....	121
4.2. <i>Méthodes de récoltes des données</i>	123
4.2.1. Les entretiens semi directifs.....	123
4.2.2. L'analyse documentaire	129
4.2.3. L'observation non-participante.....	129
4.3. <i>Méthodes d'analyse des données</i>	130
4.3.1. L'analyse thématique	130
4.3.2. L'analyse comparative	132
CHAPITRE 5. PRESENTATION DES SECTEURS	141
5.1. <i>Le secteur de l'agriculture</i>	141
5.1.1. Aperçu général du secteur: l'agriculture en Europe.....	141
5.1.2. Les relations professionnelles dans le système agricole.....	147
5.1.3. Le comité de dialogue social européen dans le secteur de l'agriculture	160
5.2. <i>Le secteur des hôpitaux</i>	168
5.2.1. Aperçu général du secteur: les soins de santé en Europe	168
5.2.2. Les systèmes de soins de santé et les relations professionnelles en Europe	173
5.2.3. Le comité de dialogue social européen dans le secteur des hôpitaux	187
5.3. <i>Conclusion</i>	193
PARTIE III. LA MISE EN ŒUVRE NATIONALE DES TEXTES DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN: UN TRANSFERT D'INTERACTIONS CONTEXTUALISEES	195
CHAPITRE 6. LES IMPACTS DE LA MISE EN ŒUVRE DES TEXTES DE NOUVELLE GÉNÉRATION	199
6.1. <i>Evaluer la mise en œuvre</i>	199
6.2. <i>La mise en œuvre de l'accord sur la formation professionnelle en agriculture</i>	201
6.2.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre	201
6.2.2. Les actions menées au niveau national	204
6.3. <i>La mise en œuvre de l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture</i>	208
6.3.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre	208
6.3.2. Les actions menées au niveau national	209

6.4. La mise en œuvre du code de conduite concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier	213
6.4.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre	213
6.4.2. Les actions menées au niveau national	214
6.5. Bilan des actions de mise en œuvre.....	217
CHAPITRE 7. COMPRENDRE LA MISE EN ŒUVRE: UN PROCESSUS D’ACTIONS MULTI-NIVEAUX	221
7.1. De la mobilisation à la mise en œuvre dans le secteur de l’agriculture	223
7.1.1. La mobilisation européenne des acteurs nationaux.....	223
7.1.2. La participation des acteurs nationaux dans l’élaboration des textes	234
7.1.3. Retour vers le niveau national : enjeux et conditions de mise en œuvre.....	243
7.2. De la mobilisation à la mise en œuvre dans le secteur des hôpitaux.....	249
7.2.1. La mobilisation européenne des acteurs nationaux.....	250
7.2.2. La participation des acteurs nationaux dans l’élaboration des textes	258
7.2.3. Retour vers le niveau national : enjeux et conditions de mise en œuvre.....	266
7.3. Conclusion de l’analyse thématique.....	271
CHAPITRE 8. EXPLIQUER LA MISE EN ŒUVRE: ANALYSE QUALI-QUANTITATIVE COMPARÉE DE L’ACTION MULTI-NIVEAUX.....	275
8.1. Des données brutes à la table des configurations.....	275
8.1.1. Sélection des cas techniques.....	276
8.1.2. Opérationnalisation et codage des variables.....	277
8.2. Analyse des conditions explicatives de la mise en œuvre	286
8.2.1. La mise en œuvre. 1 ^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples	286
8.2.2. La mise en œuvre. 2 ^{ème} étape. Analyse booléenne avec mvQCA	287
8.2.3. La mise en œuvre. 3 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques.....	288
8.2.4. La mise en œuvre. 4 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques.....	291
8.3. Analyse des conditions explicatives de la participation.....	294
8.3.1. La participation. 1 ^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples ..	295
8.3.2. La participation. 2 ^{ème} étape. Analyse booléenne avec crisp-set QCA	296
8.3.3. La participation. 3 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques.....	301
8.3.4. La participation. 4 ^{ème} étape. Opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques	304
8.4. Analyse des conditions explicatives de la participation centrale.....	306
8.4.1. La participation centrale. 1 ^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples.....	306
8.4.2. La participation centrale. 2 ^{ème} étape. Analyse booléenne avec mv QCA.....	308
8.4.3. La participation centrale. 3 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques	312
8.4.4. La participation centrale. 4 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques	314
8.5. Analyse des conditions explicatives de la participation périphérique.....	315

8.5.1. La participation périphérique. 1 ^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples.....	315
8.5.2. La participation périphérique. 2 ^{ème} étape. Analyse booléenne avec mvQCA	317
8.5.3. La participation périphérique. 3 ^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques.....	318
8.5.4. La participation périphérique. 4 ^{ème} étape. Opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques.....	319
8.6. Comparaison intersectorielle et internationale	320
8.6.1. Les logiques d'actions intersectorielles	324
8.6.2. Les logiques d'actions nationales	325
8.6.3. Les logiques d'actions du salariat et du capital	327
8.7. Conclusion	328
CHAPITRE 9. DISCUSSION DES RESULTATS	331
9.1. <i>La mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen: quels impacts?</i>	<i>332</i>
9.2. <i>Pourquoi et comment les partenaires sociaux nationaux se mobilisent-ils au niveau européen?</i>	<i>337</i>
9.3. <i>Le dialogue social européen conduit-il à un effet de socialisation?</i>	<i>344</i>
9.4. <i>Les conditions de la mise en œuvre</i>	<i>348</i>
9.5. <i>Conclusion de la discussion</i>	<i>355</i>
CONCLUSION GENERALE	361
BIBLIOGRAPHIE	369
ANNEXES.....	389

Liste des figures

Figure 1 : représentation du cadre d'analyse	106
Figure 2 : nombre d'exploitations agricoles (milliers) en Europe (2007)	144
Figure 3 : main d'œuvre agricole en Europe (2007- Milliers d'employés à plein temps)	145
Figure 4 : secteurs couverts par les syndicats du secteur de l'agriculture.....	150
Figure 5 : secteurs couverts par les organisations d'employeurs du secteur de l'agriculture	151
Figure 6 : taux de croissance annuelle moyenne des dépenses de santé par habitant en Europe 2000-2010	169
Figure 7 : dépenses en soins de santé par habitant 2010.....	170
Figure 8 : baisse des dépenses de santé dans l'UE en 2010	171
Figure 9 : diagramme de Venn. Conditions explicatives de la participation des acteurs.....	297
Figure 10 : schéma du cadre d'analyse révisé	355

Liste des tableaux

Tableau 1 : les comités de dialogue social sectoriels européens.....	49
Tableau 2 : les textes issus du dialogue social sectoriel européen et leur méthode de suivi et de mise en œuvre	53
Tableau 3 : les systèmes de relations industrielles en Europe.....	72
Tableau 4 : choix des secteurs : comparaison agriculture et hôpitaux.....	120
Tableau 5 : répartition des répondants en fonction des pays et type d'organisation dans le secteur de l'agriculture	122
Tableau 6 : répartition des répondants en fonction des pays et type d'organisation dans le secteur des hôpitaux.....	123
Tableau 7 : construction de l'arbre thématique	132
Tableau 8 : les relations professionnelles dans le secteur de l'agriculture.....	159
Tableau 9 : les relations professionnelles dans le secteur des hôpitaux	186
Tableau 10 : actions de mise en œuvre des trois textes étudiés	219
Tableau 11 : capacité institutionnelle et organisationnelle des syndicats du secteur de l'agriculture.....	230
Tableau 12 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations d'employeurs du secteur de l'agriculture	230
Tableau 13 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations syndicales du secteur des hôpitaux.....	254
Tableau 14 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations d'employeurs du secteur des hôpitaux.....	254
Tableau 15 : signification des codes	276
Tableau 16 : codage de la variable CAP	280
Tableau 17 : présentation des conditions explicatives de la mise en œuvre sous forme de valeurs dichotomiques et multiples.....	286
Tableau 18 : table des configurations - explication de la mise en œuvre.....	287
Tableau 19 : formules explicatives de la mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)..	288
Tableau 20 : formules explicatives de la non mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)	290

Tableau 21 : formule minimale explicative de la mise en œuvre (avec inclusion des cas logiques)	292
Tableau 22 : formules minimales explicatives de la non mise en œuvre (avec inclusion des cas logiques)	293
Tableau 23 : présentation des conditions explicatives de la participation des acteurs sous forme de valeurs dichotomiques	295
Tableau 24 : table des configurations - conditions explicatives de la participation des acteurs	296
Tableau 25 : présentation des conditions explicatives de la participation des acteurs sous forme de valeurs dichotomiques et multiples	299
Tableau 26 : table des configurations - conditions explicatives de la participation des acteurs (mv QCA)	300
Tableau 27 : formules explicatives de la participation des acteurs (sans inclusion des cas logiques)	301
Tableau 28 : formule explicative de la non-participation des acteurs (sans inclusion des cas logiques)	303
Tableau 29 : formule minimale explicatrice de la participation des acteurs (avec inclusion des hypothèses simplificatrices)	304
Tableau 30 : formule minimale explicative de la non-participation	304
Tableau 31 : présentation des conditions explicatives de la participation centrale sous forme de valeurs dichotomiques et multiples	306
Tableau 32 : table des configurations - conditions explicatives de la participation centrale	308
Tableau 33 : représentation des conditions de la participation centrale sous forme de valeurs dichotomiques et multiples (sans contradiction)	310
Tableau 34 : table des configurations - conditions explicatives de la participation centrale (sans contradiction)	311
Tableau 35 : formule explicative de la participation centrale des acteurs	312
Tableau 36 : formules explicatives de la non-participation centrale des acteurs	313
Tableau 37 : formule minimale explicative de la participation centrale	314
Tableau 38 : formules minimales explicatives de la non-participation centrale	314
Tableau 39 : présentation des conditions explicatives de la participation périphérique sous forme de valeurs dichotomiques et multiples	315

Tableau 40 : table des configurations - conditions explicatives de la participation périphérique	317
Tableau 41 : formules explicatives de la participation périphérique (sans inclusion des cas logiques)	318
Tableau 42 : formules explicatives de la non-participation périphérique (sans inclusion des cas logiques)	319
Tableau 43 : formules minimales menant à la participation périphérique.....	319
Tableau 44 : formules minimales menant à la non-participation périphérique	320
Tableau 45 : comparaison nationale et sectorielle	321
Tableau 46 : retour sur les hypothèses.....	359

Liste des graphiques

Graphique 1 : nombre de textes issus du DSSE répertoriés dans la base de données de la DG emploi, affaires sociales et inclusion	55
Graphique 2 : textes du dialogue social sectoriel européen par catégorie et période de temps	56
Graphique 3 : textes du secteur de l'agriculture par type de texte	166
Graphique 4 : textes du secteur de l'agriculture par destinataires	166
Graphique 5 : textes du secteur de l'agriculture par thème.....	167
Graphique 6 : textes du secteur des hôpitaux par type de thème	192
Graphique 7 : textes du secteur des hôpitaux par destinataires	193

Liste des abréviations

3F	Fagligt Faelles Forbund –Fédération unie des travailleurs danois (Danemark)
Agrifack	Naturvertana Association suédoises des scientifiques professionnels (Suède)
ASAJA	Asociacion Agraria de Jovenes Agricultores- Association agraire des jeunes agriculteurs (Espagne)
BDPK	Bundesverband Deutscher Privatkliniken/ Association fédérale des hôpitaux privés allemands (Allemagne)
CBAO	Council of Bulgarian Agricultural Organisations (Bulgarie)
CCRE	Conseil des communes et régions d'Europe
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
CES	Confédération européenne des syndicats
CFDT	Confédération française démocratique du travail (France)
CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (Belgique)
CGSP	Centrale générale des services publics publics (Belgique)
CGT	Confédération générale du travail (France)
CITUB	Confédération des syndicats indépendants bulgares (Bulgarie)
CNE	Centrale nationale des employés (Belgique)
CNV Publieke Zaak	Christelijk Nationaal Vakverbond/ Fédération des syndicats chrétien-services publics (Pays-Bas)
COGECA	Confédération générale de la coopération agricole
COPA	Comité des organisations professionnelles agricoles
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens(Belgique)

DBB	Deutscher Beamtenbund/ Association des services publics allemands (Allemagne)
DSR	Dansk Sygplejerad/ association danoise des infirmières (Danemark)
EFA	Fédération européenne des travailleurs agricoles
EFFAT	European Federation of Food, Agriculture and Tourism
EPSU	European Federation of Public Service Unions
FA-CCOO	Confederacion Sindical de Comisionese Obreras/ Fédération agro-alimentaire de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (Espagne)
FEHAP	Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés (France)
FGA-CFDT	Fédération générale agroalimentaire/Confédération française démocratique du travail (France)
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique (Belgique)
FHF	Fédération hospitalière de France (France)
FHP	Fédération de l'hospitalisation privée (France)
FITAG-UGT	Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores Fédération du secteur agricole et agro-alimentaire de l'Union générale des travailleurs (Espagne)
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (France)
FNSZ	Syndicat des salariés agricoles bulgare (Bulgarie)
FNV Abvakabo	Federatie Nederlandse Vakbeweging/ Syndicat des services publics de la FNV (Pays-Bas)
FO	Force ouvrière (France)
FSESP	Fédération syndicale européenne des services publics
FWA	Fédération Wallonne de l'Agriculture (Belgique)
GEOPA	Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union

	européenne
GESASE	Confédération générale des syndicats agricoles grecs (Grèce)
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg Nederland/Associations des établissements de santé mentale (Pays-Bas)
GLFA	Gesamtverband der Deutschen Land-und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände/ Confédération des employeurs du secteur de l'agriculture et des forêts (Allemagne)
HOPE	European hospital and healthcare federation
HOSPEEM	European Hospital and Healthcare Employers' Association
HSE employers	Health Service Executive (Irlande)
IBEC	Irish Business and Employers Confederation (Irlande)
ICTU	Irish Congress of Trade Unions (Irlande)
IFA	Irish Farmers Association (Irlande)
IGBAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt/ syndicat allemand pour les secteurs de la construction, forêt, agriculture et environnement (Allemagne)
IMPACT	Irish Municipal Public and Civil Trade Union (Irlande)
Kommunal	Svenska Kommunalarbetsförbundet/ Syndicats des travailleurs municipaux (Suède)
LAADA	Syndicat des infirmières et du personnel de soins (Lettonie)
LO	Landsorganisationen/ Confédération suédoise des syndicats (Suède)
LSB	Association des hôpitaux lettons (Lettonie)
LVSADA	Syndicat des travailleurs des soins de santé (Lettonie)
MB	Marburger Bund/ Syndicats des médecins (Allemagne)
NFU	Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra/ fédération

	néerlandaise des centres hospitaliers universitaires (Pays-Bas)
NFU	National Farmers'Union (Royaume-Uni)
NHS employers	National Health Service Employers (Royaume-Uni)
NVZ	Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen/ associations des hôpitaux néerlandais (Pays-Bas)
PASEGES	Confédération panhellénique des syndicats des coopératives agricoles (Grèce)
POKREPA	Confédération des syndicats bulgares (Bulgarie)
RCM	Royal College of Midwives (Royaume-Uni)
RCN	Royal College of Nursing (Royaume-Uni)
Sanitas	Fédération des travailleurs des soins de santé (Roumanie)
SETca	Syndicat des employés, techniciens et cadres de la FGTB (Belgique)
SIPTU	Services Industrial Professional and Technical Union (Irlande)
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting/Association suédoise des autorités locales et des régions (Suède)
SLA	Skogs och Lantarbetsgivareförbundet /fédération des employeurs des forêt et de l'agriculture (Suède)
SLF	Sveriges läkarförbund Association médicale suédoise (Suède)
SLFP	Syndicat libre de la fonction publique (Belgique)
TCO	Tjänstmännens Centralorganisation/Confédération suédoise des employés (Suède)
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder/Association des employers des Länder
TGWU	Transport and General Workers'Union (Royaume-Uni)
UITA	Union internationale des travailleurs des industries alimentaires et des branches

	connexes
UNICE	Union des industries de la Communauté européenne (Business Europe actuellement)
UNISON	Public service Workers'Union (Royaume-Uni)
UNITE	Unite the Union (Royaume-Uni)
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft/ syndicat unifié des services (Allemagne)
VKA	Verband der kommunalen arbeitgeberverbände/ Confédération des employeurs municipaux (Allemagne)

Introduction

Lorsque Jacques Delors invite, dès le début des années 1980, les partenaires sociaux à se rencontrer et jette les bases du dialogue social européen, l'Union économique et monétaire est en voie d'achèvement. En associant les acteurs socio-économiques aux réformes, son ambition pour l'Europe est double : empêcher toute compétition économique et monétaire tout en prévenant une concurrence sur le plan social. La suppression des frontières économiques est alors envisagée comme étant intrinsèquement liée à une coordination sociale (Degimbe, 1999).

L'institutionnalisation d'un dialogue social européen fait alors entrevoir la possibilité d'élaboration d'un système de relations professionnelles européen et du développement d'une Europe sociale au côté du marché européen. A partir des initiatives de Jacques Delors, le Traité européen érige les représentants des intérêts socio-économiques en tant que « co-législateurs » dans les matières sociales. Dès l'accord social de 1991 puis le Traité de Maastricht de 1993, les partenaires sociaux acquièrent, en effet, le droit d'intervenir dans le processus de décision européen et de négocier des accords (Didry et Mias, 2005).

Par l'intermédiaire du dialogue social européen, syndicats et associations patronales sont habilités à intervenir soit à partir d'une initiative de la Commission soit à partir de leur propre initiative. Ils peuvent ainsi décider d'intervenir dans les politiques sociales par le biais d'accords négociés sur le plan européen. La transposition des accords se réalise soit par la voie de Directives soit relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Dans le premier cas, le contenu de l'accord est intégré dans l'acquis communautaire de chaque Etat membre et est directement transposé dans le droit national des Etats membres.

Dès ses premières années d'existence, le dialogue social se développe et cumule les succès au point que certains y verront l'émergence d'un Euro-corporatisme (Falkner, 1998). Tout d'abord, les premiers accords interprofessionnels voient le jour. Les accords qui portent respectivement sur le congé parental (1995), le travail à temps partiel (1997) et les contrats de travail à durée déterminée (1999) font l'objet d'une transposition par directive. Ensuite, en 1998, le dialogue social dans les secteurs professionnels est formalisé et se développe de manière exponentielle. D'une vingtaine de secteurs à la fin des années 1990, les comités de

dialogue social sectoriels européens sont aujourd'hui au nombre de quarante-trois (European Commission 2013).

Toutefois, le dialogue social européen, et sa capacité à effectivement affecter les relations d'emploi, ont fait l'objet de nombreux questionnements. Tout d'abord, la légitimité du dialogue social européen et la capacité des organisations européennes des partenaires sociaux à représenter les travailleurs et les employeurs européens ont été remises en cause. Ensuite, certains ont vu dans le dialogue social européen une courroie de transmission des intérêts des acteurs socio-économiques vers les institutions européennes plutôt qu'un véritable lieu de concertation sociale (Dufresne, 2006c; Keller, 2003; Keller et Sörries, 1999).

Ensuite, la question de la mise en œuvre des accords, pourtant cruciale, a longtemps été ignorée. Alors que les premiers résultats du dialogue social européen ont pris la forme d'accords transposés par le biais de directives, la très grande majorité des textes conjoints, et plus particulièrement dans le dialogue social sectoriel européen, relèvent d'un processus souple et volontaire. Les textes dits « de nouvelle génération » regroupent un ensemble nébuleux de recommandations, lignes de conduites et cadres d'actions. Rédigés de manière « souple » et mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux selon un processus volontaire, ils relèvent de ce qui est communément appelé le « droit mou ». En conséquence, étant donné, l'hétérogénéité des relations professionnelles en Europe ainsi que l'absence de pouvoir de contrainte des organisations européennes à l'égard de leurs affiliés, une mise en œuvre des textes de nouvelle génération apparaît pour certains comme hautement improbable (Keller, 2003).

A cette vision pessimiste, se sont opposées des voix plus optimistes qui ont vu dans le dialogue social européen, les fondations d'une future Europe sociale. Si aux yeux de certains, les avancées sont timides, le dialogue social européen constitue pourtant une structure sans précédent. Jusque-là fortement négligée, la dimension sociale a pénétré progressivement les politiques communautaires. Par ailleurs, les nouveaux modes de gouvernance, sous prétexte que leurs effets sont mal connus, ne sont pas nécessairement dénués de tout impact et peuvent être envisagés comme un outil potentiel de coordination (Didry et Mias, 2005; Léonard, Erne, Marginson, et Smismans, 2007; Léonard, Perin, et Pochet, 2012; Mias, 2009; Welz, 2008).

Dans les années 2000, le débat s'est cristallisé autour de la question de la mise en œuvre. Bien que sévèrement critiqués, les textes « de nouvelle génération » et leurs impacts sont encore peu explorés et leurs effets totalement méconnus. Aucune évaluation systématique n'est entreprise et les partenaires sociaux européens eux-mêmes rencontrent des difficultés pour faire remonter l'information. Mieux comprendre les impacts possibles des accords et textes européens ainsi que les circonstances dans lesquelles la mise en œuvre pourrait être effective s'est donc avéré une question cruciale pour évaluer le potentiel du dialogue social européen à établir les fondations d'une Europe sociale.

Une décennie plus tard, le contexte économique et social européen a profondément changé. La crise qui a touché le secteur financier en 2008 a eu des impacts majeurs tant sur le plan social, économique que budgétaire et a profondément affecté les systèmes nationaux de relations industrielles. Sur le plan national, la nouvelle « gouvernance économique européenne » a remis en cause dans plusieurs pays l'autonomie de la négociation collective (Dufresne et Pernot, 2014). Sur le plan européen, le dialogue social interprofessionnel est quasiment « à l'arrêt » et n'est d'ailleurs presque plus alimenté par la Commission (Degryse et Clauwaert, 2012). Alors que le dialogue social sectoriel européen semble en meilleure forme, la question de la mise en œuvre et de sa capacité à influencer les relations d'emploi sur le plan national s'avère être d'autant plus à l'ordre du jour (Degryse et Pochet, 2011). Dans ce contexte de crise, certains n'hésitent pas à constater que le dialogue social européen est aujourd'hui « cliniquement mort »².

Etudier le dialogue social européen a-t-il donc encore un sens aujourd'hui ? Pour comprendre le désenchantement des uns et l'obstination des autres, il semble d'autant plus important de faire le point et de saisir ce qu'est le dialogue social aujourd'hui pour imaginer ce qu'il pourrait être ou ne pas être demain. Le dialogue social européen est-il réellement à même de produire des régulations qui produiront des effets dans les Etats membres ? S'il s'en avère incapable, risque-t-il d'être désinvesti ? Ou bien son potentiel se situe-t-il ailleurs ?

² Entretien 3 juillet 2013; Triomphe Claude-Emmanuel, « Vers une refonte salvatrice du syndicalisme européen ? », Métis. Correspondances européennes du travail, 5 mai 2011, [en ligne], http://www.metiseurope.eu/vers-une-refonte-salvatrice-du-syndicalisme-europeen_fr_70_art_29097.html, consulté le 8 décembre 2013.

Les études consacrées au dialogue social européen décrivent essentiellement ses développements historiques et institutionnels (Didry et Mias, 2005; Dufresne, Degryse, et Pochet, 2006; Falkner, 1998). Elles en décrivent les processus de gouvernance et s'attachent plus particulièrement à analyser les relations entretenues entre les organisations européennes des employeurs et les fédérations syndicales européennes ainsi que les relations entretenues avec la Commission (Dufresne et al., 2006; Keller, 2003; Welz, 2008). Alors que dans ses dimensions horizontales, le dialogue social européen a été largement investigué, ses dimensions verticales – les relations avec les systèmes nationaux- ont été plus négligées (Léonard, 2008; Marginson et Sisson, 2004). Pourtant, la légitimité et l'efficacité du dialogue social européen dépendent directement des relations entretenues avec le niveau national. La question de la représentativité des fédérations européennes, le mandat accordé par leurs affiliés ainsi que la mise en œuvre des accords s'avèrent être des dimensions tout aussi cruciales (Keune et Marginson, 2013; Léonard, 2008; Perin et Léonard, 2011).

Ces dernières années, plusieurs études ont évalué la mise en œuvre des accords du dialogue social européen, qu'ils soient transposés par une directive ou mise en œuvre de manière autonome par les partenaires sociaux (Falkner, Treib, Hartlapp, et Leiber, 2005; Kaeding, 2013; Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2011a; Visser et Martin, 2008). Par contre, les résultats du dialogue social sectoriel européen restent encore largement sous explorés (Keller et Weber, 2011; Pochet, Peeters, Léonard, et Perin, 2009; S. Weber, 2010). Ces études restent toutefois encore fondées sur une perspective « top-down » du dialogue social européen. Qu'en est-il pourtant du rôle des syndicats et organisations patronales nationales ? Jouent-ils un rôle dans l'élaboration des accords ? Quelle est par ailleurs leur marge de manœuvre lors de la mise en œuvre ? Les acteurs nationaux, pourtant acteurs clés du dialogue social européen, sont encore peu pris en considération dans l'examen des relations industrielles européennes.

Face à la mondialisation et à l'intégration européenne, les acteurs et leurs interactions sur les multiples niveaux ont fait l'objet d'un nouveau regain d'intérêt tant dans le champ des relations industrielles que dans les sciences politiques. En adoptant une approche centrée sur les acteurs, les interactions entre les multiples niveaux apparaissent plus clairement. Au vu des enjeux qui entourent les résultats du dialogue social européen, il semble nécessaire

de mieux saisir l'entrecroisement des dimensions horizontales et verticales propre à son fonctionnement.

Dans le cadre de cette thèse de doctorat, je m'intéresse à la mise en œuvre des textes de nouvelle génération issus du dialogue social sectoriel européen en me concentrant sur le rôle des acteurs nationaux et leurs interactions dans un environnement à multiples niveaux. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier quels sont les impacts possibles des textes relevant d'un mode de gouvernance souple et volontaire. Par ce biais, le dialogue social sectoriel européen affecte-t-il réellement les relations professionnelles domestiques ? Ensuite, il s'agit d'identifier les circonstances dans lesquelles la mise en œuvre peut-être effective ? La mise en œuvre ne se réalise-t-elle que dans certains contextes nationaux ?

Sur le plan théorique, je conçois le dialogue social européen comme un objet multidisciplinaire. D'une part, le dialogue social européen constitue en soi un objet d'étude des relations industrielles. Les relations industrielles s'intéressent en effet aux rapports collectifs et individuels entre les salariés, les employeurs et l'Etat. Elles en examinent plus particulièrement les acteurs, les processus qui définissent leurs relations ainsi que leurs effets socio-économiques et analysent ces dimensions dans une perspective comparative (Heery, Bacon, Blyton, et Fiorito, 2008; Lallement, 2008). Le dialogue social européen étant interdépendant des systèmes nationaux de relations industrielles, il est important de pouvoir prendre en considération la nature des acteurs nationaux impliqués, leurs relations, ainsi que les divers processus de régulation sur lesquels il repose.

D'autre part, le dialogue social européen peut également être considéré comme un objet des sciences politiques et des études européennes. Il constitue un nouveau mode de gouvernance européen qui permet aux partenaires sociaux d'intervenir dans le processus de décision européen. Ainsi, les outils analytiques qui abordent les effets des nouveaux modes de gouvernance ainsi que les conditions et mécanismes de l'eupéanisation et des transferts de politiques publiques peuvent être considérés comme pertinents pour étudier la mise en œuvre des textes de nouvelle génération. Intégrer ces outils et concepts dans l'analyse du dialogue social européen permet également d'éviter de développer une théorie ad hoc et propre au dialogue social européen.

Ces différentes approches disciplinaires se nourrissent mutuellement et m'ont amenée à adopter une perspective qui appréhende le dialogue social européen comme un mode de relations industrielles et de gouvernance multi-niveaux. Tout d'abord, à partir des approches des nouveaux modes de gouvernance, j'estime que pour évaluer les impacts des textes de nouvelle génération, il est important d'adopter des critères adéquats. Etant donné leur nature et leurs objectifs, la conclusion de conventions collectives nationales apparaît comme étant un critère trop restrictif. Les études portant sur les nouveaux modes de gouvernance montrent en effet que des impacts de type cognitif ou procédural peuvent être identifiés. En outre, je montre qu'en adoptant des critères d'évaluation plus souples, des impacts substantiels sont également possibles.

Si une mise en œuvre des textes de nouvelle génération peut être observée, dans quelles conditions peut-elle être effective ? Le processus volontaire et non contraignant des nouveaux modes de gouvernance repose principalement sur l'implication des acteurs dans le processus de décision. Je suis partie de l'hypothèse générale que la participation des acteurs nationaux aux comités de dialogue social européen pouvait être positivement corrélée à la mise en œuvre. A partir des approches de la gouvernance multi-niveaux ainsi que des approches de la sociologie de l'Union européenne et de l'action publique, j'entends montrer que la mise en œuvre n'est pas le simple résultat d'un processus « top-down » mais résulte de l'action et des interactions des acteurs nationaux sur les deux niveaux. Toutefois, il est important de considérer que les acteurs n'agissent pas dans un « vide institutionnel », et que leurs choix et marges de manœuvre sont définis par les arrangements institutionnels des deux niveaux. Le concept de « transfert » défini à l'origine pour expliquer comment des décideurs politiques adaptent des politiques et institutions d'un autre système politique dans leur propre système permet de saisir l'ensemble des dimensions concernées (Dolowitz et Marsh, 2000).

Dans cette perspective, j'examine non seulement la mise en œuvre en tant que telle mais également les dimensions qui se situent en amont et qui concernent le processus de décision. Ceci implique d'intégrer dans la problématique la question de l'eupéanisation des acteurs nationaux. Comment et pourquoi des syndicats et organisations patronales dont le champ d'action est national se mobilisent-ils au sein du dialogue social européen ? Changer d'échelle politique est une action qui n'est, à priori, pas évidente pour des

organisations dont les racines et les intérêts sont profondément ancrés dans un contexte domestique particulier.

Ensuite, la phase de décision en tant que telle fait également l'objet de l'analyse. Les approches sociologiques et constructivistes de l'Union européenne montrent en effet que les nouveaux modes de gouvernance reposent sur l'implication des acteurs lors de la phase de décision. Dans cette optique, il s'agit d'identifier le profil des acteurs qui participent à la décision ainsi que leur degré d'implication. Il s'agit également d'observer les interactions qui prennent place lors de la décision. Celles-ci ont-elles un impact sur la mise en œuvre ? Le dialogue social européen, par son mode de fonctionnement, est-il vecteur de « socialisation » ? Par les rencontres et échanges fréquents, les acteurs nationaux intègrent-ils progressivement des idées à caractère transnational qui les amènent à respecter et à appliquer volontairement le contenu des accords ?

Enfin, j'examine les opportunités et les contraintes auxquelles les acteurs nationaux font face lorsque de retour dans leur contexte domestique ils procèdent à la mise en œuvre des textes européens ? En fonction du contexte institutionnel national, les acteurs nationaux disposent-ils de marges de manœuvre différentes ? Le dialogue social européen permet-il de contourner les contraintes institutionnelles ? Au final, quels sont les éléments qui influencent le choix des acteurs de procéder ou non à la mise en œuvre ?

Sur le plan méthodologique et empirique, ces questionnements et l'approche « interactionniste » dans laquelle ils sont ancrés amènent tout d'abord à adopter une posture compréhensive. Il s'agit de mieux comprendre le sens que donnent les acteurs à leurs actions et interactions lorsqu'ils agissent sur deux niveaux de pouvoir. Toutefois, cela implique également d'identifier les conditions dans lesquelles elles prennent place et d'adopter une posture explicative. Cette posture de « l'entre-deux » méthodologique, assumée par la science politique et les sciences sociales contemporaines, vise le double objectif de compréhension de l'action sociale et d'explication causale du déroulement des faits (Passeron, 1991). Dans le cadre de cette thèse, adopter cette posture implique non seulement de comprendre les mécanismes sous-jacents aux actions des acteurs nationaux mais aussi d'expliquer dans quels contextes elles se déroulent.

Trois textes de nouvelle génération font l'objet de l'enquête empirique. Il s'agit plus précisément de textes relevant de la catégorie des « textes basés sur les processus » dont la mise en œuvre est réalisée de manière progressive et basée avant tout sur les processus nationaux engendrés par le texte plutôt que la transposition de normes en tant que telle. Ils prennent la forme de cadre d'action, de recommandations ou de codes de conduite. Ces trois textes sont issus de deux comités de dialogue social européen. Tout d'abord, le « code de conduite concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthique » a été conclu en 2008 dans le secteur des hôpitaux. Les deux autres textes, « l'accord européen sur la formation professionnelle » et « l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle » ont été conclus en 2002 et en 2005 dans le secteur de l'agriculture.

Le choix des textes et des secteurs est guidé par deux exigences. Il s'agit tout d'abord de sélectionner des comités sectoriels dans lesquels des textes basés sur les processus ont été élaborés et pour lesquels des procédures de suivi et de mise en œuvre ont été organisées et sont actuellement terminées. Ensuite, afin de rendre possible une certaine généralisation des résultats, l'analyse comparative exige des cas d'études aux caractéristiques diversifiées. L'agriculture et le secteur hospitalier sont deux secteurs fortement contrastés. Ils divergent tout d'abord du point de vue de leurs enjeux socio-économiques ainsi que du contexte de création du comité de dialogue social européen, le comité du secteur agricole trouvant ses origines dans les années 1960 tandis que le secteur des hôpitaux crée en 2006 est beaucoup plus récent. En outre, quant à leur rapport à l'Europe et degré d'européanisation, ils constituent respectivement des cas de « most likely case » et de « less likely case ». Enfin, la mise en œuvre de ces trois textes est examinée dans treize pays qui représentent différents systèmes de relations professionnelles existant en Europe (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Lettonie, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Suède). Par ces choix de secteurs et de pays, l'objectif est de montrer comment les caractéristiques sectorielles et nationales pèsent sur les marges de manœuvre et le choix des acteurs.

L'enquête empirique repose sur quarante-trois entretiens semi-directifs menés de juillet 2011 à novembre 2012 auprès des représentants des syndicats et organisations patronales nationales, des représentants des fédérations sectorielles européennes et de la Commission

européenne. Les données obtenues via ces entretiens ont été complétées par l'analyse de plus de 120 documents ainsi que l'observation de cinq réunions des comités de dialogue social européen. Dans l'objectif de compréhension et d'explication, les données ont été analysées au moyen de deux méthodes d'analyse. D'une part, l'analyse thématique permet d'extraire le sens du discours des acteurs et de l'interpréter en identifiant les regroupements et les divergences qui émergent à travers l'ensemble du matériau. Elle permet de mettre à jour les mécanismes sous-jacents à la mise en œuvre. D'autre part, l'analyse quali-quantitative comparée en identifiant les combinaisons de conditions favorables à la mise en œuvre permet de mettre en évidence le chemin causal menant à la mise en œuvre.

Cette thèse se divise en trois grandes parties. La première partie revient sur les enjeux posés par le dialogue social sectoriel européen et décrit le cadre théorique développé afin de les appréhender. En abordant le dialogue social européen à partir des approches des relations industrielles et de la science politique, je montre que celui-ci peut-être conçu comme un système de gouvernance multi-niveaux qui offre de nouvelles opportunités d'action aux acteurs nationaux. Toutefois, leur marge de manœuvre reste définie par les arrangements institutionnels nationaux. La mise en œuvre est ainsi conçue comme le résultat des « interactions contextualisées » des acteurs. Le cadre d'analyse aborde la mise en œuvre à partir de trois dimensions : la mobilisation des interlocuteurs sociaux nationaux sur le plan européen, leur implication dans les travaux des comités et enfin leurs marges de manœuvre lors de la mise en œuvre proprement dite. La deuxième partie présente tout d'abord les techniques de récolte des données et les méthodes d'analyse. Ensuite, les secteurs de l'agriculture et des hôpitaux sont présentés. Les contextes institutionnels de chacun des cas nationaux et sectoriels sont décrits et établissent ainsi le cadre qui permet de contextualiser les marges d'action des interlocuteurs nationaux en vue de l'analyse. La troisième partie constitue le cœur même de la thèse. Elle présente les résultats de l'enquête et de l'analyse. Tout d'abord, les impacts de la mise en œuvre sont examinés. Ensuite, les mécanismes en jeu lors de la mise en œuvre sont analysés par le biais de l'analyse thématique. Enfin, l'analyse quali-quantitative identifie les combinaisons causales favorables à la mise en œuvre et à la mobilisation des acteurs dans les comités. Une analyse comparative transnationale et intersectorielle complète les résultats obtenus et permet d'identifier le poids des facteurs sectoriels et nationaux sur les marges de manœuvre des acteurs. Le

dernier chapitre revient sur les résultats obtenus. La thèse démontre finalement que la mise en œuvre des textes de nouvelle génération ne peut être conçue comme l'application d'une norme européenne dans les contextes domestiques ni même comme la réappropriation d'une norme européenne par les acteurs nationaux. Il s'agit plutôt de l'action finale de la stratégie des acteurs lorsqu'ils agissent dans un environnement multi-niveaux. Par ailleurs, si le dialogue social européen offre des opportunités d'action supplémentaires aux acteurs nationaux, celui-ci reste toutefois empreint de rapports de pouvoir qui pèsent fortement sur les possibilités d'accès et d'influence des acteurs nationaux. Enfin, sur base de ces constats, la conclusion générale revient sur les débats qui entourent le rôle du dialogue social européen dans le contexte actuel et ouvre la voie à de nouvelles perspectives de recherche.

Partie I. Le dialogue social sectoriel européen: un système de gouvernance multi-niveaux

La première partie présente le cadre théorique de la thèse. En adoptant des textes basés sur un processus volontaire et non contraignant, le dialogue social européen introduit des nouvelles formes de gouvernance dans les relations industrielles européennes. Toutefois, il apparaît que les approches des relations industrielles s'avèrent peu outillées pour saisir les mécanismes propres à ces nouveaux modes de gouvernance ainsi que les interactions entre les différents niveaux de pouvoir. J'aborde ainsi les textes du dialogue social européen à partir d'une approche multidisciplinaire (chapitre 2). Les concepts et approches de la science politique et des études européennes permettent de concevoir le dialogue social européen comme un système de gouvernance multi-niveaux dans lequel les opportunités d'action et les contraintes des acteurs nationaux sont multipliées. La mise en œuvre est appréhendée au regard du concept de « transfert » qui insiste sur le rôle stratégique des acteurs. Ainsi, la mise en œuvre est conçue comme le résultat des actions et des interactions des acteurs sur les deux niveaux. Cette perspective implique d'examiner non seulement la mise en œuvre en tant que telle mais également l'ensemble des jeux d'acteurs qui prennent place lors de l'élaboration des textes. Le cadre d'analyse développé à partir de ces différentes approches se concentre sur trois dimensions : la mobilisation des acteurs domestiques sur le plan européen, leur participation aux comités de dialogue social européen et enfin les actions entreprises lors de la mise en œuvre sur le plan national (chapitre 3). En premier lieu, je reviens sur les développements du dialogue social européen et ses enjeux et introduit mes questions de recherche (chapitre 1).

Chapitre 1. Le dialogue social sectoriel européen : Développements et enjeux

Le premier chapitre retrace les origines du dialogue social européen (section 1.1). Il décrit ses développements actuels et présente plus particulièrement le mode de fonctionnement ainsi que les résultats du dialogue social sectoriel européen (section 1.2). Enfin, les enjeux qui entourent le dialogue social européen ainsi que les objectifs de la thèse sont introduits (section 1.3).

1.1. Origines et développements du dialogue social européen

Si les syndicats et organisations patronales ont été associés très tôt au processus décisionnel communautaire, il faut attendre les conférences du Val Duchesse de 1985 et le Traité de Maastricht de 1993 pour qu'un dialogue social européen soit officiellement reconnu et institutionnalisé. Dans cette section, je remonte aux origines du dialogue social européen et décris son mode de fonctionnement ainsi que ses derniers développements.

1.1.1. Les origines

Les traités de Paris (1951) et de Rome (1957) qui instituent respectivement la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) et la Communauté économique européenne (CEE) ne contiennent qu'un nombre assez restreint de dispositions concernant la politique sociale. A l'origine, les premiers traités européens visent avant tout à instaurer une intégration économique qui renforcerait le marché et contribuerait à assurer l'équilibre et la paix sur le continent européen. Les politiques sociales restent donc entre les mains des Etats membres, l'idée sous-jacente étant que le développement des Etats providence nationaux sera assuré indirectement par la croissance économique engendrée par l'intégration économique européenne (Degimbe, 1999; Pierson et Leibfried, 1995). Par ailleurs, dans les années 1950, l'Europe est dans une situation de plein-emploi. Les préoccupations des représentants des intérêts économiques et sociaux se portent ainsi davantage sur les salaires et les conditions de travail que l'emploi en lui-même. Ces derniers soutiennent d'ailleurs unanimement l'idée d'une intégration européenne qui, en assurant une expansion économique, résoudrait les problèmes sociaux (Degimbe, 1999).

Les préoccupations sociales ne sont pourtant pas totalement absentes du traité de Rome qui prévoit des dispositions concernant la libre circulation des travailleurs, la sécurité sociale des migrants et l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. La logique n'est pas d'harmoniser les politiques sociales basées sur des modèles nationaux très divers mais plutôt d'assurer des droits égaux aux travailleurs européens (Degimbe, 1999). De même, on retrouve dans le traité CECA l'idée que si le progrès technologique peut être bénéfique à tous, il peut créer des difficultés à certaines entreprises et certains travailleurs. Dans cette perspective, la création du Fonds social européen est destinée à accompagner les reconversions industrielles (Tilly, 2007, p. 6).

Si, les aspects sociaux sont encore peu présents dans les traités, les représentants des intérêts économiques et sociaux ont été associés très tôt à l'élaboration des politiques communautaires. La Commission crée en 1961 un « groupe central paritaire » qui a comme mission de promouvoir la collaboration entre les Etats membres pour assurer le rapprochement des législations sociales (Didry et Mias, 2005). D'autres groupes sont ensuite initiés par la Commission afin de produire des avis sur la politique communautaire dont le comité consultatif pour la sécurité sociale des travailleurs migrants en 1959, le comité consultatif du Fonds social européen en 1960, le comité consultatif sur la libre circulation des travailleurs en 1961 et le comité consultatif sur la formation professionnelle en 1963 (Didry et Mias, 2005).

Enfin, des groupes délibératifs sont constitués dans les secteurs faisant l'objet des premières politiques intégrées dont le charbon, l'acier et l'agriculture en 1963, le transport routier en 1965 et la navigation fluviale en 1967. Ces comités préfigurent les futurs comités de dialogue social sectoriels (Dufresne, 2006a). En 1970, la première conférence tripartite sur l'emploi est réunie. Elle donnera lieu au Comité permanent de l'emploi qui rassemble le Conseil des ministres, la Commission européenne et les partenaires sociaux dans le but de faciliter la coordination des politiques de l'emploi. Pourtant, peu d'initiatives concrètes en sont issues (Pochet et Van Gehuchten, 2010).

Les années 1980 constituent un tournant majeur dans l'histoire de l'Europe sociale. Dans les années 1970, les pays européens connaissent une crise économique qui conduit à une détérioration de la performance des entreprises et une augmentation du chômage. Dans ce

contexte, Jacques Delors reprend en 1985 la présidence de la Commission européenne avec comme objectif l'achèvement de l'union économique et monétaire (Didry et Mias, 2005). A cette époque, la suppression des frontières économiques est conçue dans l'objectif de lutter non seulement contre la concurrence monétaire mais aussi contre la concurrence sociale. Dans cette perspective, Jacques Delors réunit les représentants de l'UNICE (Union des Industries de la Communauté européenne), de la CES (Confédération européenne des syndicats) et du CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) lors du sommet du Val Duchesse afin de poser les premières pierres du futur dialogue social européen (Degimbe, 1999; Didry et Mias, 2005; Henni, 2001).

Parallèlement, par la signature de l'Acte unique européen lors du Conseil européen de 1986, deux nouvelles dispositions en matière de politique sociale sont ajoutées au traité européen. Il s'agit de l'article 118A qui permet au Conseil de prendre des décisions à la majorité qualifiée dans les matières portant sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et l'article 118B qui prévoit que « *La Commission s'efforce de développer le dialogue social entre partenaires sociaux au niveau européen pouvant déboucher si ces derniers l'estiment souhaitable sur des relations conventionnelles* ». Cette dernière disposition formalise et institutionnalise le dialogue social au niveau communautaire et permet aux partenaires sociaux d'être associés à l'élaboration des politiques européennes (Degimbe, 1999).

1.1.2. Les développements du dialogue social européen

Lors des rencontres initiées à Val Duchesse, les secrétaires généraux de la CES, de l'UNICE et du CEEP ainsi que les représentants des confédérations patronales et syndicales membres des organisations européennes sont amenés à préciser le rôle qu'ils comptent jouer dans l'élaboration de la législation sociale communautaire (Degimbe, 1999; Didry et Mias, 2005).

Les syndicats et les organisations d'employeurs n'ont toutefois pas la même vision du dialogue social. Du côté syndical, le dialogue social est envisagé comme un niveau supplémentaire de négociation qui pourrait, à terme, donner lieu à des régulations impactant les conditions d'emploi sur le plan national. Par contre, les employeurs

considèrent le dialogue social comme un moyen d'échanger des informations et opinions et d'aboutir à des positions communes qui pourraient favoriser une coordination sans aboutir nécessairement à des normes contraignantes (Beirnaert, 2003; Clarke, 2003; Léonard, 2008).

Les associations patronales sont généralement peu enclines à s'engager dans des négociations à l'échelle européenne et cette attitude explique, en partie, que le dialogue social européen n'a finalement pas évolué vers un système de relations industrielles européen. Toutefois, il est important de remarquer que les intérêts des employeurs ne sont pas homogènes. L'UNICE a été amené à revoir ses positions et à s'investir dans le dialogue social européen, du moins d'une manière minimale, car d'autres associations patronales au niveau sectoriel étaient plus incitées à s'impliquer dans des négociations avec des organisations syndicales européennes. Cela couvre notamment le cas des secteurs affectés par des politiques communautaires tels que l'agriculture, la pêche et les transports (Balme et Chabanet, 2001).

Le dialogue social sur le plan communautaire recouvre trois fonctions : le dialogue, la consultation et la négociation. Tout d'abord, le dialogue constitue la méthode de travail des comités qui consiste à réunir les interlocuteurs sociaux afin qu'ils échangent leurs points de vue et aboutissent éventuellement à des avis communs. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité être consultés sur les propositions de la Commission en matière de politiques sociales. Par l'intermédiaire du Comité économique et social européen, les représentants socio-économiques sont consultés sur les propositions déjà arrêtées de la Commission et qui sont transmises simultanément au Conseil et au Parlement européens. Dans le cadre du dialogue social européen, ils désirent pouvoir intervenir sur la première rédaction des textes. Enfin, les représentants impliqués ont une longue tradition de négociation sur le plan national et ont souhaité conserver leur autonomie contractuelle sur le plan communautaire (Degimbe, 1999).

En 1991, un accord est atteint. Celui-ci prévoit une consultation préalable des partenaires sociaux sur les initiatives de la Commission, la faculté de négocier des accords et la possibilité d'une mise en œuvre sur le plan national. Les dispositions émanant des partenaires sociaux ainsi que les dispositions renforçant la législation sociale communautaire sont tout d'abord, face au refus du Royaume-Uni de les intégrer dans le traité de Maastricht,

intégrées dans l'accord à onze sur la politique sociale qui sera annexé au traité. Elles seront ensuite intégrées dans le traité d'Amsterdam de 1997 (après la ratification du Royaume-Uni) qui reconnaîtra le rôle des partenaires sociaux dans la construction européenne dans ses articles 138 et 139 TCE (Degimbe, 1999; Euzéby, 2008).

En 2009, le traité de Lisbonne introduit un nouvel article (art. 152 TFUE) qui renforce le rôle des partenaires sociaux au niveau communautaire alors que les articles 138 et 139 TCE sont repris et renforcés dans le nouveau traité dans ses articles 154 et 155 TFUE.

Article 152

« L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans leur respect de leur autonomie ».

Article 154

1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action de l'Union est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis, ou le cas échéant, une recommandation.

4. A l'occasion des consultations visées aux paragraphes 2 et 3, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 155. La durée de ce processus ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Article 155

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres, soit dans les matières relevant de l'article 153, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Le Parlement européen est informé.

Le Conseil statue à l'unanimité lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines pour lesquels l'unanimité est requise en vertu de l'article 153, paragraphe 2.

Conformément aux articles 154 et 155 du traité, les partenaires sociaux peuvent agir au niveau européen selon plusieurs voies. Ils peuvent tout d'abord intervenir à partir d'une initiative de la Commission. La Commission consulte obligatoirement les partenaires sociaux en matière du droit du travail dans les domaines repris à l'article 153 TFUE³. A l'issue de cette consultation, ces derniers peuvent demander à pouvoir gérer cette question par la voie de la négociation. La procédure législative est donc suspendue et ne peut reprendre qu'en cas d'échec des négociations. Les partenaires sociaux sont également habilités à négocier sans intervention de la Commission des accords sur des sujets n'étant pas du ressort des compétences communautaires en matière sociale.

Ces deux types d'accords, initiés par la Commission ou « autonomes », peuvent être mis en œuvre sur le plan national par deux mécanismes. A la demande des partenaires sociaux et si l'accord couvre un domaine du ressort communautaire, l'accord peut être mis en œuvre par une décision du Conseil (sur proposition de la Commission), qui est le plus souvent une directive. Dans ce cas, l'accord devient contraignant et est intégré dans l'ensemble des normes communautaires. Ce qui assure la mise en œuvre *erga omnes* de l'accord. D'autre part, une voie plus autonome est possible. Les accords peuvent être mis en œuvre selon les procédures et les pratiques nationales des Etats membres. Ce qui implique que ce sont les partenaires sociaux nationaux avec la collaboration éventuelle des autorités nationales qui ont l'initiative de la mise en œuvre.

Au niveau interprofessionnel, ces nouvelles dispositions ont permis la conclusion de trois accords-cadres qui seront mis en œuvre par une directive. Le premier porte sur le congé parental (1996, révisé en 2009), le deuxième sur le travail à temps partiel et le troisième sur les contrats de travail à durée déterminée (1999)⁴. Dans les années 2000, des accords dits « autonomes » c'est-à-dire mis en œuvre par l'intermédiaire des partenaires sociaux nationaux et non plus par le biais d'une directive sont conclus : il s'agit de l'accord sur le télétravail (2002), l'accord sur le stress au travail (2004) et l'accord sur le harcèlement et la

3 Ces domaines sont, entre autres, les conditions de travail, la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, l'information et la consultation des travailleurs, l'intégration des personnes exclues du marché du travail, l'égalité entre hommes et femmes,...

4 Dir. (CE), n°96/34/CE du Conseil européen du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L145, 19 juin 1996, p.4 (révisé 18 septembre 2009) ; Dir. (CE), n° 97/81/CE du Conseil européen du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L14, 20 janvier 1998, p. 9 ; Dir. n° 99/70/CE, du Conseil européen du 29 juin 1999 concernant l'accord-cadre conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES sur le travail à durée déterminée, JO L175, 10 juillet 1999, p.43.

violence au travail (2007). Le dernier texte conclu en 2010 porte sur les marchés du travail inclusifs⁵.

Par ces dispositions du traité, les partenaires sociaux sont reconnus comme producteurs de normes européennes et sont donc autorisés à agir en tant que « co-régulateurs » dans le domaine de la législation sociale européenne. Parallèlement, le dialogue social européen s'est développé dans les secteurs professionnels par le biais de comités paritaires institués par la Commission et de groupes de travail informels qui ont été ensuite institutionnalisés et reconnus par les institutions communautaires.

1.2. Le dialogue social sectoriel européen

Cette section se consacre tout particulièrement au dialogue social sectoriel européen (DSSE). Les comités de dialogue social dans les secteurs professionnels ont connu une expansion considérable lors des dernières décennies. Aujourd'hui, le dialogue social sectoriel européen est d'ailleurs souvent considéré de manière plus positive que le dialogue social sur le plan interprofessionnel. L'examen des textes négociés montre toutefois que l'activité majeure des comités repose sur l'élaboration d'avis conjoints destinés aux autorités communautaires. Cependant, le nombre de « textes basés sur les processus » croît progressivement. Ils constituent actuellement le principal instrument par lequel les partenaires sociaux des comités sectoriels développent des engagements réciproques.

1.2.1. Les structures

Le dialogue social sectoriel européen s'est développé de manière informelle tout au long du processus d'intégration européenne. En effet, dès l'établissement de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) en 1952 et de la Communauté économique européenne (CEE) ainsi que de la Communauté européenne de l'énergie atomique (EURATOM) en 1957, les partenaires sociaux des secteurs concernés font partie intégrante du processus d'intégration.

Six comités conjoints composés d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants des salariés nommés par la Commission sont donc créés dans les secteurs

5 Accord-cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002 ; accord-cadre sur le stress lié au travail du 8 octobre 2004 ; accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail du 27 avril 2007, accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs, 25 mars 2010.

couverts par les premières politiques communes : mines (1952), transports routiers (1965), navigation intérieure (1967), transport ferroviaire (1972), agriculture et pêche (1974)(Dufresne, 2006a). Ces comités jouent dans un premier temps un rôle essentiellement consultatif envers la Commission. Lors des années 1980 et 1990, de nouveaux comités sont créés dans les secteurs du transport maritime, de l'aviation civile, des télécommunications et des services postaux afin de faire face aux conséquences sociales de la libéralisation. En parallèle, d'autres secteurs tels que le sucre, l'horeca, la construction, les banques et les assurances constituent des groupes de travail informels dans le cadre du programme d'action sociale de la Commission de 1984. L'objectif est de créer des liens entre les syndicats et organisations patronales et de suivre les régulations européennes portant sur les secteurs concernés (Dufresne, 2006a).

Les dispositions de l'accord sur la politique sociale de 1991 s'appliquent également aux secteurs et transforment le rôle des partenaires sociaux qui était jusque-là purement consultatif. En 1998, les structures du dialogue social sectoriel sont réorganisées et homogénéisées sous la forme de comités de dialogue social sectoriel européen (CDSSE)⁶. Les mêmes règles s'appliquent à toutes les anciennes structures et des nouveaux comités sont formés à la demande des partenaires sociaux et approuvés par la Commission à partir de conditions de représentativité (Dufresne, 2006b).

Depuis, la Commission européenne a encouragé un nombre croissant de secteurs à instituer des structures de dialogue social. En 2013, quarante-deux secteurs sont couverts par un comité. Les derniers créés sont le secteur de l'industrie agro-alimentaire, dernier secteur industriel à ne pas être couvert par un comité, et le secteur des ports (European Commission 2013).

6 Déc. (CE) de la Commission européenne du 20 mai 1998, concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen, JO L 225, 12 août 1998, p.27-28.

Tableau 1 : les comités de dialogue social sectoriels européens

Secteurs	Salariés	Employeurs	Comités conjoints	Groupe de travail informel	Comités de dialogue social
Acier	industriAll	Eurofer	1951		2006
Industries extractives	industriAll	APEP, Eurocoal, Euromines, IMA-Europe, UEPG	1952		2002
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1964		1999
Transports routiers	ETF	IRU	1965		2000
Navigation intérieure	ETF	EBU,ESO	1967		1999
Sucre	EFFAT	CEFS		1969	1999
Chemins de fer	ETF	CER, EIM	1972		1999
Pêche	ETF	Europêche, COGECA	1974		1999
Chaussure	industriAll	CEC		1982	1999
HORECA/ tourisme	EFFAT	HOTREC		1983	1999
Commerce	Uni Europa	Eurocommerce		1985	1999
Assurances	Uni Europa	AMICE, BIPAR, Insurance Europe		1987	1999
Transport maritime	ETF	ECSA	1987		1999
Aviation civile	ETF, ECA	ACI-Europe, AEA, ASA Europe, CANSO, ERA, IACA	1990		2000
Télécommunications	Uni Europa	ETNO	1990		1999
Banques	Uni Europa	EACB, EBF-BCESA, ESBG		1990	1999
Construction	FETBB (EFBWW)	FIEC		1992	1999
Nettoyage industriel	Uni Europa	FENI (EFCI)		1992	1999
Textile et habillement	industriAll	Euratex		1992	1999
Sécurité privée	Uni Europa	CoESS		1992	1999
Postes	Uni Europa	Posteurop	1994		1999
Bois	FETBB (EFBWW)	CEI-bois		1994	2000
Gouvernement régional et local	FSERP (EPSU)	CCRE (CEMR)		1996	2004
Electricité	IndustriAll	Eurelectric		1996	2000

Services aux personnes/ coiffure	Uni Europa	EU Coiffure		1998	1999
Restauration collective	EFFAT	FERCO		1998	2007
Tannerie et Cuir	industriAll	COTANCE		1999	2001
Travail intérimaire	Uni Europa	Eurociett			1999
Spectacle vivant	FIM, FIA, UNI-MEI	Pearle			1999
Ameublement	FETBB (EFBWW)	UEA, EFIC			2001
Construction navale	industriAll	CESA			2003
Audiovisuel	EURO-MEI, FIA, FIM, FEJ	UER, FIAPF, CEPI, AER, ACT			2004
Industrie chimique	industriAll	ECEG			2004
Hôpitaux	FSERP (EPSU)	HOSPEEM			2006
Métal	industriAll	CEEMET		2006	2010
Gaz	industriAll, FSERP	EUROGAS			2007
Football Professionnel	EPFL, ECA	FIFPro			2008
Administration centrale	TUNED (EPSU+CESI)	EUPAN			2010
Education	CSEE (ETUCE)	EFEE			2010
Papier	industriAll	CEPI			2010
Industrie agro-alimentaire	EFFAT	FoodDrink Europe			2012
Ports	ETF, IDC	ESPO, FEPORT			2013

Source: European Commission (2013)

1.2.2. Les résultats

Les articles 154 et 155 (TFUE) du traité de Lisbonne (reprenant les anciens articles 138 et 139 TCE) reconnaissent aux partenaires sociaux la possibilité de conclure des accords à partir de la consultation de la Commission ou de manière autonome. Il en résulte plusieurs types de textes qui vont de simples règles de procédures internes au comité à des avis ou opinions destinés à la Commission, des recommandations destinées à leurs affiliés nationaux à des cadres d'action communs ou enfin à des accords mis en œuvre de façon autonome ou via

une directive⁷. La Commission a défini quatre grandes catégories de textes. En fonction du type d'instrument, les modalités de suivi et de mise en œuvre sont différentes.

I. Les accords mis en œuvre conformément à l'article 139(2)

Les textes de cette catégorie fixent des normes minimales qui doivent être mises en œuvre endéans une certaine limite de temps. Deux types de mise en œuvre sont prévus. Dans un premier cas de figure, l'accord est mis en œuvre à la demande des parties signataires par la voie d'une décision du Conseil (dans la pratique, il s'agit de Directives) sur proposition de la Commission. La mise en œuvre du texte relève de la responsabilité des Etats membres et la Commission européenne est responsable du suivi. Dans ce cas, il s'agit d'une véritable transposition puisqu'il s'agit d'intégrer les normes prescrites dans le droit national.

Dans le second cas, on parle d'accords autonomes, *mis en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres*. Ce sont donc les partenaires sociaux eux-mêmes qui sont responsables d'assurer la mise en œuvre des dispositions du texte sur le plan national ainsi que d'en faire le suivi. Dans ce cas, les dispositions de l'accord ne sont pas reconnues comme étant contraignantes⁸. En effet, la mise en œuvre de l'accord dépend essentiellement de la capacité des partenaires sociaux européens à convaincre leurs membres nationaux de respecter les dispositions de l'accord alors que dans les faits ils n'ont aucun pouvoir de contrainte vis-à-vis de leurs affiliés (Keller, 2003).

II. Les textes basés sur les processus

Ces textes conjoints sont destinés à être mis en œuvre de manière plus progressive et orientée vers les processus que la transposition de dispositions en tant que telles. Il n'y a d'ailleurs pas de délai de mise en œuvre précis et le terme de « suivi » est utilisé plutôt que de « mise en œuvre ». Il s'agit essentiellement de recommandations faites aux partenaires sociaux nationaux et dont le suivi est réalisé à partir de rapports réguliers faisant état des progrès réalisés dans les différents Etats (Commission européenne 2004).

⁷ Communication from the Commission « Partnership for Change in an Enlarged Europe-Enhancing the Contribution of European Social Dialogue », COM(2004) 557 final of 12 August 2004.

⁸ Cette question reste toutefois controversée (voir. Welz 2008 et Keller 2003).

Trois types d'instrument font partie de cette catégorie :

- les cadres d'action définissent des priorités politiques que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter. Des rapports réguliers de suivi font état des mesures qui ont été prises dans le cadre du texte.
- Les lignes directrices et codes de conduite formulent des recommandations qui servent de principes ou de normes européennes minimales ou destinées à promouvoir des normes reconnues au niveau international. Le suivi est effectué par l'intermédiaire de rapports faisant état des améliorations apportées dans chaque Etat membre.
- Les orientations politiques promeuvent certaines politiques ou pratiques auprès de partenaires sociaux nationaux. Le suivi est évalué par l'intermédiaire de rapports réguliers.

III. Avis conjoints et instruments

Les textes de cette catégorie visent l'échange d'information à l'égard des partenaires sociaux eux-mêmes, les institutions européennes ou les institutions publiques nationales. Ces textes n'impliquent donc pas de mise en œuvre.

- Les avis conjoints : il s'agit de textes destinés aux institutions européennes ou aux autorités publiques nationales et qui expriment la position conjointe des partenaires sociaux à l'égard d'une politique communautaire. Ces textes incluent notamment les réponses conjointes aux consultations de la Commission.
- Les déclarations : ces textes sont généralement adressés aux partenaires sociaux eux-mêmes et font état des activités à entreprendre.
- Les instruments : ces textes prennent la forme de guides ou de manuels fournissant des conseils pratiques et destinés aux entreprises ou aux salariés. Ces textes contribuent à l'échange des connaissances sur les bonnes pratiques.

IV. Les textes procéduraux : ces textes fixent les règles pour le dialogue bipartite ainsi que les règles de fonctionnement et de procédure des comités de dialogue social sectoriel.

Le tableau ci-dessous résume la classification établie par la Commission et les types de suivis possibles pour chaque catégorie de texte.

Tableau 2 : les textes issus du dialogue social sectoriel européen et leur méthode de suivi et de mise en œuvre

Textes issus du dialogue social	Catégories	Suivi/Mise en œuvre	Exemples de texte
Accords mis en œuvre conformément à l'article 155 §2	Mis en œuvre par une décision du conseil	Etats membres responsables de la transposition- procédure de suivi assurée par la Commission	Accord européen sur l'aménagement du temps de travail des marins (1998)
	Accords autonomes	Partenaires sociaux des Etats membres responsables de la transposition	Accord européen sur la licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière 2004.
Textes basés sur les processus	Cadres d'actions	Priorités politiques que les partenaires sociaux s'engagent à respecter, rapports de suivi annuel par les partenaires sociaux	Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture (2005)
	Lignes directrices et codes de conduite	Recommandations aux partenaires sociaux nationaux : standards minimums, etc Suivi régulier et rapport assuré par les partenaires sociaux	Accord européen sur la formation professionnelle dans l'agriculture (2002)
	Orientations politiques	Promotion volontariste des politiques. Suivi régulier et rapport des partenaires sociaux	Déclaration commune du secteur de l'électricité sur l'égalité des chances et la diversité (2003)
Avis conjoints et instruments	Avis conjoints	Echanges d'information, avis destinés aux institutions européennes ou autorités nationales. Pas de suivi	Position sur la formation et la formation continue dans le secteur des mines (2003)
	Déclarations	Echanges d'information, destinés aux partenaires sociaux eux-mêmes. Pas de suivi.	Déclaration commune et rapport final sur l'étude relative à l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur de l'électricité (2003)
	Instruments	Guides pratiques et manuels destinés aux travailleurs ou entreprises, échange de bonnes pratiques. Pas de suivi.	Brochure sur le tutorat dans l'industrie de la construction (2004)
Textes procéduraux	Règles de procédure	Règles établissant le dialogue bipartite	Règlement intérieur du Comité de dialogue social dans le secteur des postes (1999)

Source : d'après COM (2004) 557 final, 12 août 2004 mis à jour.

Ces catégories ont été établies par la Commission européenne dans le souci de clarifier la masse de textes issus des comités. Les partenaires sociaux ne sont en rien obligés de nommer leurs documents et de respecter la classification établie par la Commission. Il en

résulte que de nombreux textes sont appelés « accords » par les partenaires sociaux alors qu'ils n'en respectent pas les caractéristiques établies par la Commission.

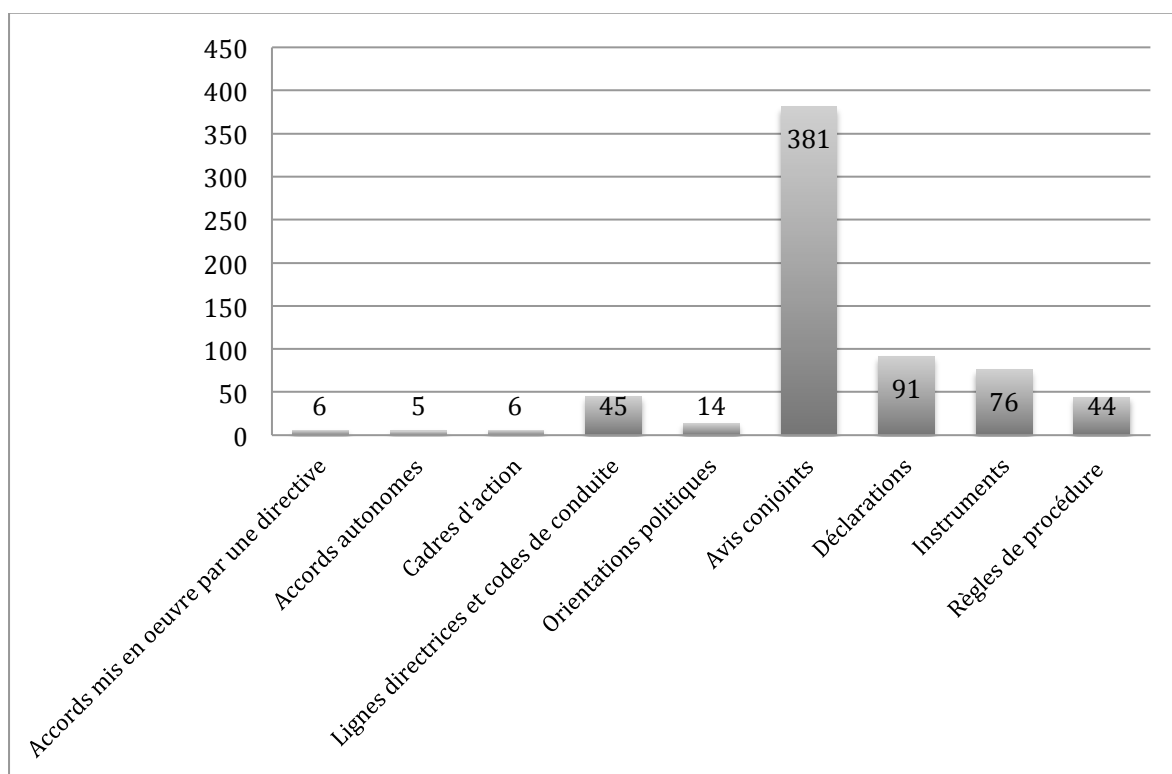
Par exemple, l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture nommé « accord » par les partenaires sociaux ne fait pas partie de la catégorie « accords autonomes » mais a été classé comme « lignes de conduites » car aucune disposition ne prévoit un délai maximal de mise en œuvre. Les dénominations utilisées par les partenaires sociaux sont cependant souvent révélatrices de leurs objectifs et de leurs attentes par rapport au texte.

Une autre classification a été établie par l'observatoire social européen dans laquelle on retrouve six catégories de documents conjoints : les accords, les recommandations, les déclarations, les outils, les règles de procédure et les positions communes (Pochet, 2005). L'avantage de cette classification est qu'elle permet de distinguer les textes en fonction de leurs destinataires. Les positions communes sont destinées aux institutions communautaires et autorités publiques nationales et ont une fonction de lobbying. Par contre, les autres textes font l'objet d'un engagement réciproque des partenaires sociaux. Les accords et recommandations sont destinés tout particulièrement aux affiliés nationaux des organisations européennes et prescrivent ou recommandent des pratiques à mettre en œuvre sur le plan national (Degryse et Pochet, 2011; Pochet, 2005; Pochet et al., 2009).

La base de données de la DG emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne répertorie jusqu'ici 56 textes, que ce soient des accords, déclarations, opinions communes ou cadres d'action, issus du dialogue social interprofessionnel et plus de 660 textes issus des comités de dialogue social sectoriel européen⁹.

⁹ Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion. Base de données des textes relatifs au dialogue social européen, [en ligne], <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>, consulté le 24 octobre 2013.

Graphique 1 : nombre de textes issus du DSSE répertoriés dans la base de données de la DG emploi, affaires sociales et inclusion



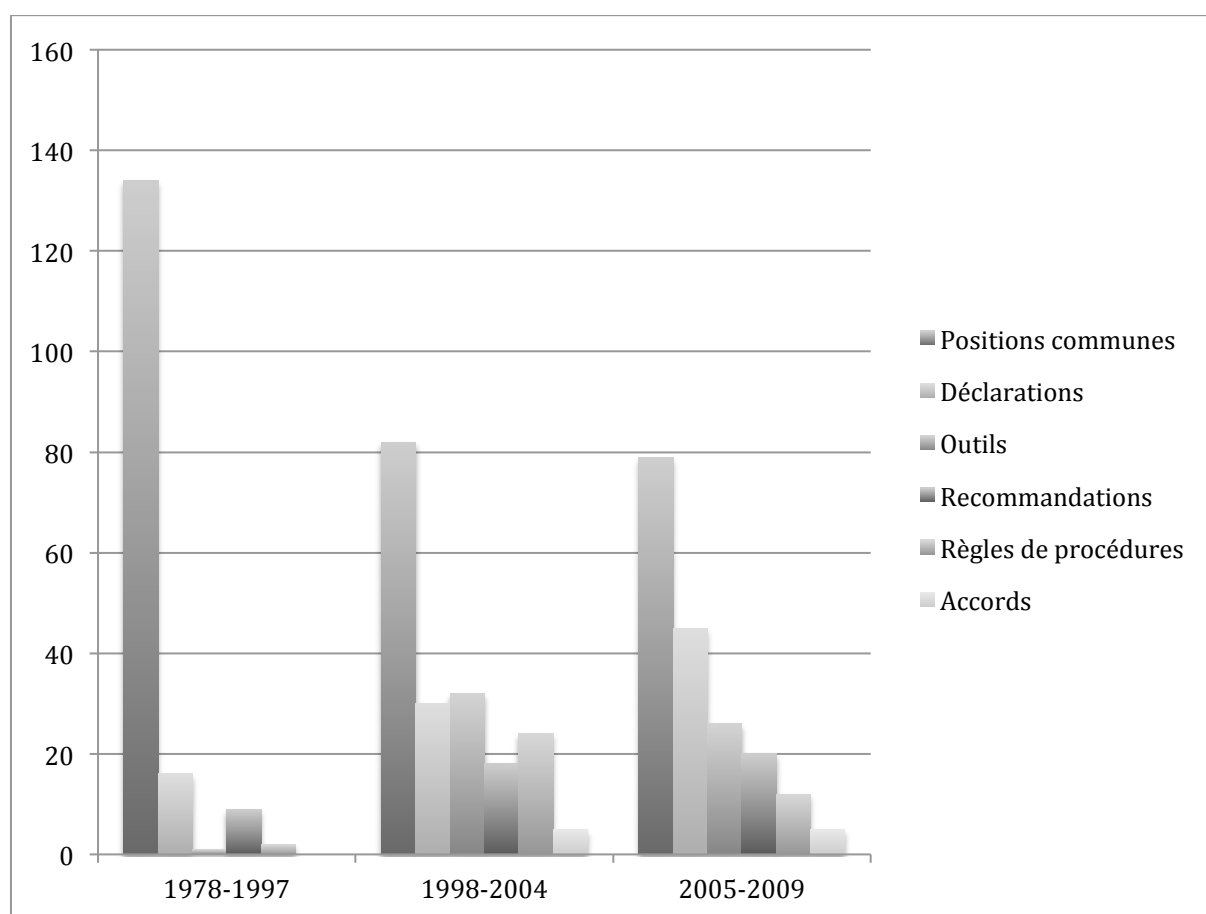
Source : base de données des textes relatifs au dialogue social européen¹⁰

Ce recensement de l'ensemble des textes montre que la très grosse majorité des textes issus du dialogue social sectoriel européen (presque 60%) sont des avis conjoints destinés aux autorités communautaires. Le lobbying conjoint constitue l'activité dominante des comités de dialogue social sectoriel européen. Les accords mis en œuvre par une directive ou autonomes ne constituent qu'une minorité de l'ensemble des textes (2%). Quant aux textes basés sur les processus (les cadres d'action, codes de conduites et lignes directrices et les orientations politiques), ces derniers constituent quinze pourcent de la part de l'ensemble des textes. Il est important de remarquer que les textes recensés ici comprennent également les textes issus des comités avant l'institutionnalisation du dialogue social dans le traité de Maastricht. Les comités avaient alors un rôle purement consultatif et ne pouvaient élaborer que des avis conjoints ou des recommandations destinées à leurs affiliés.

¹⁰ Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion. Base de données des textes relatifs au dialogue social européen, [en ligne], <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>, consulté le 24 octobre 2013.

En examinant la base de données de l’observatoire social européen qui permet de distinguer les textes en fonction de différentes périodes, il apparaît que bien que la proportion d’avis conjoints ou de positions communes diminue par rapport à la part occupée par les autres textes, ceux-ci restent encore dominants actuellement. Les recommandations qui englobent les textes basés sur les processus ont vu leur part croître très progressivement. Toutefois, au regard du faible nombre d’accords conclus, leur part apparaît significative et montre que les engagements des partenaires sociaux se réalisent avant tout par cette voie.

Graphique 2 : textes du dialogue social sectoriel européen par catégorie et période de temps



Source: d’après Pochet (2005) et Degryse et Pochet (2011).

En examinant l’évolution des résultats du dialogue social européen au niveau interprofessionnel et sectoriel, certains ont constaté une plus grande autonomisation des acteurs sociaux qui négocient hors du cadre des consultations de la Commission et choisissent une mise en œuvre des textes selon « *les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres* » (art. 155 TFUE) (Branch, 2005; Clauwaert, 2011;

Prosser, 2009; S. Weber, 2010). Cette évolution a conduit à parler d'une « nouvelle phase du dialogue social européen » (Prosser, 2009).

Pourtant, en prenant en compte les derniers résultats du dialogue social européen et du dialogue social sectoriel européen, il apparaît qu'il est difficile d'identifier une tendance claire d'autonomisation (Keune et Marginson, 2013). Lors de ces dix dernières années, plusieurs accords cadre destinés à être mis en œuvre par une directive ont été élaborés au sein des comités de dialogue social sectoriels¹¹ et comme mentionné plus haut la très grosse majorité des textes reste avant tout des avis conjoints destinés à influencer les autorités européennes.

Abstraction faite des avis conjoints, les textes basés sur les processus apparaissent comme étant les instruments auxquels les partenaires sociaux sectoriels ont le plus souvent recours lorsqu'ils négocient. Ces textes sont d'ailleurs souvent nommés « accord » par les partenaires sociaux. Les textes basés sur les processus contiennent, en effet, des dispositions ainsi que des procédures de suivi et de mise en œuvre sur le plan national. Toutefois, à la différence des accords tels que définis par la Commission, ils sont destinés à être mis en œuvre de manière progressive et aucune date limite de mise en œuvre n'est stipulée. Ils fixent avant tout des priorités et des principes qui doivent guider les partenaires sociaux dans leurs actions¹². Bien que de contenu « souple » et mis en œuvre sur une base volontaire, les textes basés sur les processus définissent des pratiques et des normes qui peuvent avoir un impact substantiel sur le quotidien des travailleurs et des employeurs. Par exemple, dans le secteur de l'agriculture, les partenaires sociaux recommandent, dans leur accord sur les troubles musculo-squelettiques (2005), la création d'observatoires nationaux sur la santé et la sécurité au travail. Un autre exemple est l'accord du secteur des services aux personnes qui établit une certification reconnaissant sur un plan européen les qualifications des coiffeurs¹³.

11 European Framework agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector (2012), European agreement concerning certain aspects of the organisation of working time in inland waterway transport (2012), Framework agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector (2009), Framework agreement on the Maritime labour convention (2006), Agreement on certain aspects of the working conditions of railway mobile workers assigned to interoperable cross-border services (2004), European agreement on the organisation of working time of mobile staff in civil aviation (2000).

12 Communication from the Commission « Partnership for Change in an Enlarged Europe-Enhancing the Contribution of European Social Dialogue », COM(2004) 557 final of 12 August 2004.

13 Agreement on the implementation of European hairdressing certificates (2009), personal services sector.

Toutefois, d'après les fédérations sectorielles européennes, assurer le suivi de ces textes est complexe d'une part en raison d'un faible taux de réponse de leurs affiliés et d'autre part en raison de la diversité des systèmes de relations professionnelles qui complique la comparaison (Pochet et al., 2009). Par ailleurs, il n'existe aucune évaluation systématique de leur mise en œuvre. Les impacts du dialogue social sectoriel européen sur le plan national sont totalement méconnus alors qu'ils renvoient à la finalité même du dialogue social européen et de la construction de relations industrielles sur le plan communautaire.

1.3. Les enjeux

Par l'intermédiaire du dialogue social européen, le traité européen reconnaît formellement le droit aux partenaires sociaux d'intervenir dans la législation sociale communautaire et d'agir en tant que co-régulateurs au même titre que la Commission européenne, le Conseil européen et le Parlement européen. Pourtant, ces dernières décennies, le dialogue social européen a fait l'objet de nombreuses controverses qui remettent en cause non seulement sa légitimité en tant qu'instance démocratique mais également sa capacité effective de régulation.

Afin de rendre compte de ces débats, j'examine dans les sections suivantes, les enjeux et les critiques soulevées à l'encontre du dialogue social européen en les distinguant selon les deux aspects de la légitimité (Scharpf, 2000). D'une part, *l'input legitimacy* renvoie à la participation démocratique et pose la question de la légitimité et de la représentativité des partenaires sociaux. D'autre part, *l'output legitimacy* concerne l'impact des mesures adoptées au regard des objectifs qu'elles visent et renvoie aux débats portant sur l'effectivité du droit mou et la capacité du dialogue social européen à affecter les régulations nationales du travail (Scharpf, 2000).

1.3.1. La légitimité par les « inputs » : les partenaires sociaux ont-ils une légitimité de représentation?

En associant les acteurs issus de la société civile à l'élaboration des législations européennes, le dialogue social européen vise à combler le déficit démocratique reproché aux instances de décision communautaires (Welz, 2008). Toutefois, la capacité de représentation

démocratique du dialogue social européen ainsi que la représentativité des partenaires sociaux européens ont été questionnées.

En établissant les procédures et les structures du dialogue social européen, un accès privilégié au processus de décision communautaire a été accordé à un nombre restreint de groupes d'intérêt représentant plus particulièrement les intérêts du capital et les intérêts du salariat. Par ailleurs, les représentants des salariés et les représentants des employeurs ont acquis le droit de gérer de manière autonome toutes questions liées à l'emploi par le biais de négociations bipartites. De par ces procédures, certains ont considéré que le dialogue social européen s'est construit à partir des fondements néo-corporatistes et y ont vu l'émergence d'un véritable « euro-corporatisme » (Falkner, 1998; Smismans, 2004; Welz, 2008). Ce caractère néo-corporatiste du dialogue social européen lui offre une forme de légitimité, du moins fonctionnelle, car il assure un accès privilégié aux acteurs socio-économiques ainsi qu'un accès équitable en assurant la représentation des intérêts des plus faibles (ici les travailleurs) au contraire d'un système pluraliste basé sur les capacités de lobbying (Smismans, 2004; Welz, 2008).

Toutefois, si dans ses aspects institutionnels, le dialogue social européen semble effectivement constituer une forme de néo-corporatisme sur le plan communautaire, dans les faits, plusieurs contraintes et limites ont été avancées.

Tout d'abord, la question de la représentativité des partenaires sociaux européens et leur capacité à effectivement représenter l'ensemble de leurs membres a été posée. Le traité européen ne précise pas ce qu'on entend par « partenaires sociaux ». La Commission a donc énoncé des critères de représentativité qui permettent d'identifier les organisations autorisées à prendre part au dialogue social.

Sont consultées, les instances de représentation des salariés et des employeurs, à caractère interprofessionnel, sectoriel ou catégoriel, qui sont organisées au niveau européen ;

Qui sont composées d'associations reconnues par leur Etat comme partie intégrante des partenaires sociaux au niveau national, capables de négocier des accords et représentatives des Etats membres ;

Qui disposent de structures leur permettant d'assurer une participation effective au processus de consultation¹⁴.

14 Commission des Communautés européennes, Communication concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale, COM (93)600, Bruxelles le 14 décembre 1993.

Les études dites de « représentativité » menées à présent par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, identifient les organisations nationales actives dans chaque secteur et s'assurent de cette manière de la représentativité des organisations des partenaires sociaux européen¹⁵. Ces critères assurent une représentativité formelle des organisations. En pratique, il est toutefois complexe pour les organisations européennes de représenter l'ensemble des organisations des Etats membres.

En effet, d'une part le périmètre du secteur tel que défini au niveau européen ne correspond que très rarement au périmètre des secteurs nationaux (Pochet et al., 2009). Les secteurs couverts par les comités de dialogue social européen sont définis le plus souvent en fonction des codes NACE (nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes) qui identifient les activités couvertes par un secteur. Par contre, les organisations patronales et syndicales des Etats membres représentent leurs membres selon des secteurs dont le périmètre a été défini historiquement selon les évolutions sociales et économiques propres à leur pays. De ce fait, les organisations nationales des différents pays représentent souvent des réalités très différentes.

Par exemple, dans certains pays, le secteur de l'agriculture s'étend à l'industrie alimentaire ou au contraire certaines organisations ne représentent que certains métiers de l'agriculture comme les éleveurs par exemple (Traxler, 2007a). Par ailleurs, parmi les organisations d'un même pays, les activités couvertes peuvent également être différentes. En Belgique, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) ont sur le plan sectoriel des structures différentes. La CSC alimentation et services représente les ouvriers de l'industrie alimentaire de même que les salariés agricoles. Par contre, la centrale sectorielle HORVAL de la FGTB représente dans une même organisation les ouvriers de l'industrie alimentaire, les ouvriers agricoles et les travailleurs du secteur HORECA (Vandenbussche, 2007).

Enfin, dans certains Etats membres, la question de la représentativité est particulièrement complexe. Les structures organisationnelles peuvent être d'une part particulièrement fragmentées lorsqu'un nombre important de petites organisations représentent des sous-secteurs très spécifiques (Keller, 2003). D'autre part, dans les pays d'Europe centrale et

15 EUROFOUND. EIRO sectoral representativeness studies, [en ligne], <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/representativeness.htm>, consulté le 25 octobre 2013.

orientale, les organisations représentant les salariés ou les employeurs sont souvent inexistantes au niveau des secteurs (Keller, 2003; Kohl et Platzer, 2003). A cela s'ajoute finalement, des structures de représentation très diverses qui peuvent poser problème au niveau du mandat accordé. En effet, parmi les organisations d'employeurs, certains affiliés nationaux jouent avant tout le rôle de « chambres de commerce » et ne sont pas reconnus comme « interlocuteur social » sur le plan national. Leur mandat ne couvre donc pas les questions sociales, ce qui remet en cause la légitimité des accords négociés dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel européen (de Boer, Benedictus, et van der Meer, 2005).

Outre la capacité de représentation des organisations européennes, la légitimité du dialogue social européen a également été remise en cause du point de vue de ses résultats.

1.3.2. La légitimité par les résultats: le dialogue social européen est-il efficace?

Le dialogue social européen, dès sa conception, a été envisagé comme pouvant mener à la définition de normes qui pourraient avoir un impact sur le plan national et affecter les systèmes nationaux de relations professionnelles. Toutefois, la plupart des textes issus du dialogue social européen prennent la forme d'avis par lesquels les partenaires sociaux exercent une forme de lobbying conjoint envers les institutions communautaires. Si cet aboutissement résulte de la réticence des associations patronales à négocier des accords, il semble également que la première motivation des partenaires sociaux lorsqu'il s'agit de constituer un comité sectoriel est avant tout de pouvoir exercer une influence sur les politiques communautaires. Le dialogue social européen constitue donc un moyen de pression alternatif plutôt qu'un véritable lieu de régulation (de Boer et al., 2005; Dufresne, 2006c).

Par ailleurs, il a été constaté qu'en raison de la diversité des intérêts représentés, les résultats des négociations portent sur des thèmes de nature consensuelle tels que la santé et sécurité ou encore la formation professionnelle. Les thèmes considérés comme « durs » tels que le salaire ou le temps de travail et qui sont au cœur des négociations collectives nationales ne font pas l'objet d'accords sur le plan européen (Keller, 2003). Pourtant, il est important de remarquer que l'exclusion des thématiques telles que le salaire est imposée par le traité et ne constitue pas une limite du dialogue social en soi. En outre, les

thématiques considérées comme étant plus souples, si elles font l'objet d'accords établissant des standards minimums, peuvent impliquer des coûts tout aussi importants pour les employeurs (Leisink, 2002; Marginson, 2005).

Enfin, il a été présumé que les « textes de nouvelles générations » dont la mise en œuvre est volontaire et non contraignante ne pourraient avoir de réels impacts sur les conditions d'emploi des Etats membres. Tout d'abord, lorsqu'un accord autonome ou un texte basé sur les processus est conclu au niveau européen, sa mise en œuvre repose entièrement sur la responsabilité des organisations européennes. Toutefois, celles-ci ne disposent d'aucun pouvoir de contrainte envers leurs affiliés nationaux (Keller, 2003).

Stijn Smismans constate par ailleurs que les textes du dialogue social européen ne peuvent être effectivement mis en œuvre que dans « l'ombre des institutions communautaires » (« *in the shadow of hierarchy* ») c'est-à-dire lorsqu'il existe un effet contraignant sur les Etats membres (Smismans, 2008). En raison de la diversité des systèmes de relations industrielles existant en Europe impliquant des différences au niveau de la couverture des accords mais aussi l'absence de structures de négociation sur le plan sectoriel dans certains pays, la mise en œuvre des accords ne peut donner lieu qu'à des résultats très hétérogènes et ne peut assurer un impact minimum cohérent (Keller, 2008; Schiek, 2005). Toutefois, il a été constaté qu'une directive ne donne pas nécessairement lieu à une mise en œuvre homogène et sa mise en œuvre n'est d'ailleurs pas non plus garantie (Branch, 2005; Falkner et al., 2005; Héritier, 1994; Marginson, 2005).

Malgré ces critiques, le dialogue social européen a également été évalué positivement. En effet, il a été reporté que le dialogue social européen contribue à introduire une dimension sociale dans les politiques communautaires qui était jusque-là négligée (Didry et Mias, 2005; Welz, 2008). Par ailleurs, en produisant des textes adressés aux interlocuteurs sociaux nationaux, le dialogue social européen introduit des modes de gouvernance inédits dans les relations industrielles européennes (Léonard, Erne, et al., 2007; Welz, 2008). Ceux-ci favorisent les échanges entre acteurs nationaux et contribuent, bien que de manière très progressive, à l'émergence d'une coordination européenne (Léonard, 2010; Léonard et al., 2012).

Finalement, étant donné la nature des textes de nouvelle génération, l'évaluation de leur mise en œuvre et de leurs impacts s'avère complexe. Les impacts constatés dans la littérature s'avèrent mitigés. En étudiant la mise en œuvre des accords interprofessionnels portant sur le télétravail et le stress au travail, Visser et Martin ont conclu que les accords ont contribué à introduire une nouvelle thématique dans les agendas politiques nationaux et à développer les structures de dialogue social dans les Etats membres (Visser et Martin, 2008). Toutefois, Thomas Prosser est plus sceptique et évalue plus négativement l'impact de ces accords qu'il considère comme étant irrégulier et incomplet (Prosser, 2011a, 2012). Les quelques évaluations des impacts des textes du dialogue social sectoriel européen indiquent également des impacts nationaux très limités (Keller et Weber, 2011; S. Weber, 2010).

Par ailleurs, il n'existe aucune évaluation systématique de leurs impacts et les organisations européennes rencontrent des difficultés pour faire remonter l'information du niveau national au niveau européen. Pourtant, mieux comprendre leurs impacts s'avère crucial car c'est au regard de la capacité du dialogue social européen d'affecter les normes et les pratiques des relations industrielles nationales que sa légitimité pourra être estimée.

En conclusion, si le dialogue social européen permet formellement aux partenaires sociaux d'agir sur les politiques sociales communautaires en tant que « co-législateurs », en réalité, il s'avère plutôt empreint de nombreuses ambiguïtés qui remettent en cause d'une part sa légitimité à représenter les intérêts des travailleurs et des employeurs européens et d'autre part son efficacité à toucher les normes et pratiques d'emploi nationales. Toutefois, ces deux aspects s'avèrent essentiels dans le développement d'une coordination européenne et dans la construction d'une Europe sociale.

Lorsque les partenaires sociaux s'engagent mutuellement sur des principes et des normes à appliquer dans les contextes nationaux, les textes issus des négociations prennent surtout la forme de recommandations, de cadres d'action ou de codes de conduite nommés « textes basés sur les processus » dont la mise en œuvre est volontaire et non contraignante. En raison de l'absence d'une évaluation systématique de la mise en œuvre de ces textes ainsi que le manque de critères communs d'évaluation, les résultats du dialogue social sectoriel européen s'avèrent finalement relativement méconnus.

Dans le cadre de cette thèse, je m'attache à répondre à deux questions de recherche. Tout d'abord, il s'agit d'identifier les impacts possibles des textes de nouvelle génération et plus particulièrement des « textes basés sur les processus » qui reposent sur un processus volontaire et non contraignant. D'autre part, j'entends identifier les conditions et les mécanismes qui permettent d'expliquer dans quelles circonstances une mise en œuvre des textes basés sur les processus peut être effective.

Chapitre 2. Le dialogue social sectoriel européen : un objet d'étude multidisciplinaire

Je conçois le dialogue social européen comme un objet de recherche multidisciplinaire. Il s'agit non seulement d'un système de relations industrielles dans lequel les représentants du salariat, les représentants du patronat et les autorités politiques communautaires et nationales interagissent mais aussi un nouveau mode de gouvernance en soi. Les deux disciplines permettent par ailleurs de répondre de manière réciproque aux limites de l'autre.

Dans un premier temps, j'examine les débats qui entourent les transformations des relations industrielles dans un monde européenisé et globalisé. Il s'avère finalement que les approches théoriques des relations industrielles sont au final peu outillées pour appréhender les changements qui affectent le champ des relations professionnelles et pour saisir toute la complexité due à la multiplication des niveaux de pouvoir (Section 2.1).

Dans un second temps, les débats qui ont marqué les sciences politiques et les études européennes entourant l'émergence des nouveaux modes de gouvernance sont développés. Il s'avère que les instruments relevant du droit mou peuvent conduire à différents types d'impacts et que pour les identifier il est nécessaire de développer des critères d'évaluation adéquats (Sous-section 2.2.1).

Ensuite, j'examine les conditions et les mécanismes mis en avant dans la littérature portant sur l'eupéanisation. Les facteurs domestiques s'avèrent être des éléments clés. En effet, les approches institutionnalistes mettent en évidence le rôle de filtre que jouent les arrangements institutionnels des Etats membres tandis que les approches sociologiques mettent l'accent sur les préférences et les intérêts des acteurs nationaux (Sous-sections 2.2.2 et 2.2.3). Enfin, afin d'appréhender la mobilisation des acteurs nationaux sur le plan communautaire, j'examine la littérature consacrée aux déterminants de l'eupéanisation des stratégies des groupes d'intérêts (Sous-section 2.2.4).

2.1. *Le dialogue social sectoriel européen en tant qu'objet des relations industrielles: repenser les relations industrielles en Europe*

Le contexte économique et politique actuel se caractérise par une internationalisation croissante. Les Etats autrefois souverains sont aujourd'hui interdépendants. L'économie, la politique mais aussi la culture dépassent les frontières nationales pour être conçues de manière globale. Ces phénomènes de globalisation auxquels s'ajoute la construction européenne ont-ils un impact sur les systèmes de relations professionnelles ? Ces évolutions engendrent-elles une convergence des systèmes ? Ou au contraire, chaque système national s'adapte-t-il aux changements en fonction de ses caractéristiques propres ?

Dans cette partie, je montre que les systèmes de relations industrielles sont traditionnellement conçus en termes de modèles nationaux (2.1.1). Toutefois, l'internationalisation et l'intégration européenne ont changé le contexte dans lequel les interlocuteurs sociaux agissent. Des nouvelles contraintes sont apparues de même que de nouvelles opportunités d'action. Il s'avère que les approches néo-institutionnalistes traditionnelles ne permettent pas de comprendre ces changements et de rendre compte des jeux d'acteurs qui prennent place sur les différents niveaux. Des approches institutionnalistes centrées sur les acteurs ont ainsi été développées afin de mieux rendre compte des changements en cours et d'envisager les acteurs comme agents du changement (2.1.2).

2.1.1. *Une approche néo-institutionnaliste: La diversité des régimes de relations industrielles*

Les évolutions socio-économiques et politiques qui ont jalonné l'histoire des états européens ont fortement déterminé les caractéristiques de leurs relations industrielles. Historiquement, la nature du syndicalisme et des relations collectives a évolué en fonction du développement industriel et de l'apparition des premiers mouvements ouvriers et des premiers partis socialistes. Les caractéristiques des systèmes politiques et de l'économie nationale ont donc pesé sur l'organisation des futures relations industrielles et ont déterminé les futures relations entre l'Etat et la société civile et donc la place des acteurs socio-économiques dans la société (Crouch, 1993; Ferner et Hyman, 1992).

Par conséquent, le champ des relations industrielles est principalement ancré dans une approche néo-institutionnaliste et fondé sur la comparaison de grands modèles nationaux (Bean, 1985; Ebbinghaus et Visser, 1999; Ferner et Hyman, 1998; Hyman, 2001; Hyman et Ferner, 1994). Dans les années 1990, Van Ruysseveldt et Visser identifient trois grands types de relations professionnelles en Europe (Van Ruysseveldt et Visser, 1996b).

Une première catégorie correspond au système de type étatique dont l'archétype est la France. Le pouvoir y est concentré dans les mains de l'Etat et les représentants du monde socio-économique ne participent pas ou peu au processus politique. L'Etat peut les consulter mais est libre de ne pas prendre en compte leurs positions. Cet état de fait ne favorise pas le développement organisationnel de ces groupes qui sont le plus souvent fragmentés et peu représentatifs. Dans un tel contexte, la concurrence entre groupes est forte, ce qui contribue à leur affaiblissement et à leur faible crédibilité, et requiert une intervention accrue de l'Etat. Leurs moyens d'action sont donc limités et consistent en des manifestations, grèves ou occupations d'usine, très médiatisés mais ayant peu souvent un pouvoir d'influence positif (Crouch, 1993; Grossman et Saurugger, 2006; Van Ruysseveldt et Visser, 1996a). Les pays d'Europe du sud ont été également qualifiés d'étatistes. Pour l'Espagne, le Portugal et la Grèce, cet étatisme a surtout été la conséquence d'une transition tardive d'un régime autoritaire vers un régime démocratique. L'Italie est le système le plus comparable au système français bien que ses caractéristiques étatistes aient progressivement disparu lors des années 1980 et 1990 (Grossman et Saurugger, 2006; van der Meer, 1996; Visser, 1996b).

Dans le modèle pluraliste, les acteurs socio-économiques interviennent dans les processus de décision politique. Cependant, les relations entre les groupes d'intérêts et l'Etat ne sont que faiblement institutionnalisées et c'est la concurrence entre les groupes qui déterminent le poids et le pouvoir de chacun et au final le contenu de la décision politique (Crouch, 1993). Le pouvoir politique est dispersé et la multiplicité des groupes d'intérêts sert de contre-pouvoir empêchant qu'un acteur dominant n'émerge. La régulation sociale se réalise ainsi par un mécanisme similaire au marché. En effet, la compétition entre groupes agit comme une « main invisible » qui élimine les plus faibles. Dans ce contexte, l'Etat n'intervient que très peu et « *ne joue alors qu'un rôle d'enregistrement des rapports de force entre groupes d'intérêts. Les décisions gouvernementales ne sont alors que le « résultat de*

l'accès effectif d'intérêts variés »¹⁶ *aux agences gouvernementales* » (Grossman et Saurugger, 2006, p. 61). En Europe, le Royaume-Uni, et dans une moindre mesure l'Irlande, ont évolué vers un modèle de type pluraliste. En effet, dans ces pays, les interlocuteurs sociaux ont développé une relation de négociation mais celle-ci n'est pas ou peu organisée institutionnellement. Elle est de même décentralisée, la plupart des négociations ayant lieu au niveau de l'entreprise et de manière peu coordonnée (Visser et Van Ruysseveldt, 1996).

Le constat de l'échec du marché à s'autoréguler dans les années 1970 a engendré l'apparition d'un nouveau modèle socio-économique, le *néo-corporatisme*¹⁷ (Schmitter, 1979). Dans ce modèle, l'Etat intervient dans la régulation de l'économie en concertation avec les représentants du patronat et du salariat. Le système de représentation des intérêts est ici organisé et structuré par l'Etat qui reconnaît un nombre limité d'organisations. La représentation des intérêts est donc concentrée au sein d'importantes organisations syndicales et patronales centralisées et fortement impliquées dans la conception et la mise en œuvre des politiques économiques et politiques d'emploi. Dans ce système, l'Etat intervient surtout comme un arbitre et dans les matières socio-économiques les autorités publiques sont fortement influencées par les représentants des groupes d'intérêts (Van Ruysseveldt et Visser, 1996b). Parmi les pays néo-corporatistes, on retrouve des systèmes institutionnels très divers qui dans des catégorisations plus récentes sont distingués en « modèle continental » et « modèle scandinave » (Grossman et Saurugger, 2006; Van Ruysseveldt et Visser, 1996c; Visser, 1996a).

Ces trois modèles soulignent les caractéristiques traditionnelles des divers systèmes de relations industrielles présents en Europe de l'ouest. Alors que d'autres typologies ont été proposées et que les systèmes ont évolué, ces caractéristiques déterminent toujours en grande partie les systèmes actuels (Crouch, 1993; Hall et Soskice, 2001b; Siaroff, 1999).

Après la chute des régimes communistes, les pays d'Europe centrale et orientale ont quitté le modèle uniforme du socialisme d'Etat pour adopter une économie de marché. Toutefois, plutôt que d'évoluer vers un modèle post-socialiste commun, les pays d'Europe centrale et orientale ont adopté différentes trajectoires. Dorothee Bohle et Belà Greskovits identifient

¹⁶ Truman 1951, p.507 cité par Grossman et Saurugger 2006.

¹⁷ Le terme de néo-corporatisme permet de distinguer l'approche née dans la deuxième partie du 20ème siècle du corporatisme classique médiéval et du corporatisme fasciste et autoritaire développé dans les pays d'Europe du sud et de l'est pendant l'entre-deux-guerres. Dans ce dernier cas, des corporations étaient organisées mais dépendaient entièrement de l'Etat qui s'en servait pour asseoir son autorité.

l'émergence de trois modèles. Les pays baltes rejoints plus tard par la Bulgarie et la Roumanie ont adopté une orientation purement néo-libérale en mettant rapidement en place une économie de marché mais sans instituer les barrières sociales nécessaires à l'équité et en excluant les groupes socio-économiques de la décision politique. Les pays du groupe de Visegrád (République Tchèque, Slovaquie, Hongrie et Pologne) ont adopté un « néolibéralisme intégré » en tentant d'établir un compromis entre le développement de leur marché économique et une certaine cohésion sociale. Enfin, la Slovénie a réussi à véritablement institutionnaliser le partenariat social à partir du modèle néo-corporatiste présent dans les pays de l'ouest continental (Bohle et Greskovits, 2012).

Aujourd'hui, en intégrant les pays d'Europe centrale et orientale issus de l'ancien régime communiste et en s'inspirant des grands modèles nationaux de relations Etat-société, six grands modèles nationaux peuvent être identifiés (Bohle et Greskovits, 2012; Ebbinghaus et Visser, 1999; Hoffmann, Hoffmann, et Llanwarne, 2009; Richardson, 1982; Schmidt, 2006).

- Le modèle pluraliste: dans les pays de tradition pluraliste, la négociation collective est décentralisée et essentiellement concentrée au sein des entreprises. Les structures de négociation collective au niveau national et dans les secteurs sont pratiquement inexistantes. Les employeurs sont d'ailleurs peu organisés et les organisations syndicales sont fragmentées et peu représentatives. En Grande-Bretagne, il existe plus de 210 organisations syndicales. La confédération nationale la plus importante, TUC, apparaît aujourd'hui comme étant très affaiblie politiquement. En outre, deux tiers des travailleurs ne sont pas couverts par des accords d'entreprise. Etant donné le caractère non contraignant des relations industrielles, l'Etat n'intervient pas dans les négociations collectives et la concertation tripartite est très peu développée (Hoffmann et al., 2009). L'Irlande a connu pendant près de vingt ans, une centralisation de ses relations collectives avec l'établissement d'une concertation tripartite au niveau national définissant le cadre des négociations en entreprise. Toutefois, depuis 2010, le partenariat social irlandais est grippé, les relations entre le gouvernement et les syndicats du secteur public ayant été rompues (Sheehan, 2010).

- Le modèle néo-corporatiste: dans ce système, la négociation collective est organisée institutionnellement au niveau national et dans les secteurs. Les organisations syndicales et associations patronales sont importantes, en termes de taille et de poids politiques, et fortement structurées et centralisées. L'Etat joue le plus souvent un rôle de coordinateur. Le taux de couverture des travailleurs est généralement proche de 100%. On retrouve le modèle néo-corporatiste en Allemagne, en Autriche, en Belgique et aux Pays-Bas (Arcq, Capron, Léonard, et Reman, 2010; Hoffmann et al., 2009). La Slovénie est le seul pays issu de l'ancien bloc soviétique à avoir développé un modèle tripartite selon le modèle du corporatisme continental (Bohle et Greskovits, 2012). Toutefois le corporatisme slovène a montré récemment des signes de désintégration (Meardi, 2013).
- Le modèle du corporatisme scandinave : on retrouve ce modèle essentiellement dans les pays nordiques. La négociation collective s'organise principalement au niveau des secteurs où les fédérations syndicales et patronales négocient indépendamment des autorités publiques. Les syndicats peuvent également jouer un rôle important dans la gestion de la sécurité sociale. Les taux d'adhésion aux syndicats sont encore généralement élevés (plus de 60%) et le taux de couverture souvent proche de 100% (Hoffmann et al., 2009).
- Le modèle étatiste concerne la France et dans une moindre mesure l'Italie, l'Espagne et la Grèce. Dans ce système, l'Etat est fortement interventionniste et ne laisse que très peu de marge de manœuvre aux interlocuteurs sociaux. Les grèves ou les manifestations constituent les seuls moyens de pression à disposition des syndicats. Ceux-ci se distinguent selon leur affiliation politique et religieuse et sont le plus souvent en conflit, ce qui empêche toute coordination syndicale. La négociation collective est fortement centralisée et a lieu aux niveaux national, régional et sectoriel. Le taux d'adhésion est très faible. Par contre, le taux de couverture reste élevé étant donné les mécanismes d'extension des accords (Hoffmann et al., 2009).
- Le modèle néolibéral : dans les Etats baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie), l'économie de marché s'est instituée selon le modèle néolibéral comprenant une très faible institutionnalisation de la négociation collective voire même une exclusion *de facto*

et *de jure* de la représentation du salariat et du patronat (Bohle et Greskovits, 2012). La négociation collective, si elle existe, est donc développée principalement au sein des entreprises. La Bulgarie et la Roumanie connaissent également une trajectoire néolibérale, la représentation syndicale et patronale étant faiblement organisée et la négociation collective étant instituée avant tout sur le plan sectoriel (plus particulièrement en Roumanie) et dans les entreprises (European Commission 2013).

- Le modèle du néolibéralisme intégré : Les pays du groupe de Visegrád (République Tchèque, Slovaquie, Hongrie et Pologne) ont plutôt opté pour un compromis en adoptant l'économie de marché tout en assurant une certaine cohésion sociale par l'instauration d'institutions néo-corporatistes et le développement d'un Etat providence (Bohle et Greskovits, 2012). Toutefois, ces pays connaissent une fragmentation syndicale importante, des organisations patronales faiblement développées et une négociation collective décentralisée au sein des entreprises (dans les secteurs en Slovaquie) (European Commission 2013). Au cours du temps, les institutions néo-corporatistes se sont par ailleurs largement atrophiées pour donner lieu à un corporatisme « illusoire » selon les termes de David Ost (Bohle et Greskovits, 2012; Ost, 2000).

Tableau 3 : les systèmes de relations industrielles en Europe

	Corporatisme scandinave	Neo- corporatisme	Etatisme	Pluralisme	Néolibéralisme	Néolibéralisme intégré
Relations Etat/société	Institutionnalisées	Institutionnalisées	Pouvoir concentré dans les mains de l'Etat	Peu institutionnalisées	Non institutionnalisées exclusion des groupes d'intérêt	Institutionnalisées
Caractéristiques des groupes d'intérêt	Concentrés et représentatifs	Concentrés et représentatifs	Fragmentés et peu représentatifs	Fragmentés, en concurrence	Fragmentés, peu représentatifs, exclus	Fragmentés et peu représentatifs
Rôle des interlocuteurs sociaux dans politiques publiques	Institutionnalisé	Institutionnalisé	Irrégulier/politisé	Rare	Rare	Irrégulier
Rôle de l'Etat dans négociation collective	Limité	Arbitre	Interventionniste	Non interventionniste	Interventionniste	Interventionniste
Niveau principal de négociation	Secteurs	Interprofessionnel secteurs	Variable	Entreprises	Entreprises	Secteurs entreprises
Relations entre interlocuteurs sociaux	Institutionnalisées	Institutionnalisées	Conflictuelles	Conflictuelles	Conflictuelles	Institutionnalisées
Degré d'adhésion aux syndicats	Très élevé	Elevé	Faible	Faible	Faible	Faible
Pays	Suède, Norvège, Danemark, Finlande	Allemagne, Autriche, Belgique, Pays- Bas, Luxembourg, Slovénie	France, Italie, Espagne, Portugal, Grèce	Royaume-Uni, Irlande	Estonie, Lituanie, Lettonie, Bulgarie, Roumanie	Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie

Source: d'après Bohle & Greskovits (2012), Ebbinghaus & Visser (1999), European Commission (2013), Richardson (1982), Van Ruysseveldt & Visser (1996), Hoffmann et al. 2009.

2.1.2. *Les relations industrielles dans un contexte européenisé: vers une convergence des modèles nationaux?*

Alors que les systèmes de relations industrielles sont appréhendés en fonction de leurs caractéristiques nationales, certains ont considéré que les évolutions dues à la mondialisation et à l'intégration européenne remettent en cause les arrangements corporatistes nationaux et conduisent inéluctablement à une convergence des systèmes (Kerr, Dunlop, Harbison, et Myers, 1960; Schmitter et Streeck, 1991).

Pourtant, plutôt que d'évoluer vers une seule et même forme de pluralisme, plusieurs auteurs ont souligné que les systèmes traditionnels des relations industrielles tendent à se maintenir (Ferner et Hyman, 1998; Hall et Soskice, 2001b; Hollingsworth et Boyer, 1997; Thelen, 2001; Traxler, Blaschke, et Kittel, 2001). Plutôt qu'une remise en cause et une disparition des arrangements nationaux, on assiste plutôt à une adaptation des relations industrielles au nouvel environnement institutionnel européen et aux nouvelles contraintes économiques générées par la mondialisation (Hall et Soskice, 2001a; Streeck, 1998; Traxler et al., 2001). Les systèmes nationaux évoluent donc selon une « dépendance au sentier », les institutions n'évoluant qu'en fonction du chemin historiquement préétabli (North, 1990; Pierson, 2000).

Dans leur approche du « *varieties of capitalism* », Hall et Soskice démontrent que les entreprises, afin de réagir aux effets de la mondialisation, développent des stratégies différentes en fonction des institutions nationales dans lesquelles elles sont insérées. Le comportement des entreprises n'est donc pas convergent. Ce constat part de l'idée que les différents éléments d'une société sont liés l'un à l'autre ou plutôt « encastres » (« *embedded* ») l'un dans l'autre (Granovetter, 1985; Hollingsworth et Boyer, 1997). Granovetter a développé la notion de « *embeddedness* » (encastrement) en montrant que les actions économiques n'existent qu'en étant insérées dans des réseaux interrelationnels (Granovetter, 1985).

Le marché est un mode de coordination parmi d'autres tels que l'Etat et la famille. L'ensemble de ces réseaux sont interdépendants et forment un système social de production. Le choix des mécanismes de coordination à utiliser est donc contraint par

l'existence des autres sphères et donc de l'ensemble du contexte social dans lequel il est encastré (Hall et Soskice, 2001b; Hollingsworth et Boyer, 1997). Face au changement, les entreprises adaptent leurs stratégies en fonction du contexte dans lequel elles se trouvent. En comparant les politiques de coordination des entreprises à travers plusieurs pays, Hall et Soskice ont montré que les systèmes nationaux confrontés aux évolutions de la mondialisation ont évolué vers deux modèles de coordination (Hall et Soskice, 2001b).

Dans les économies de marché libérales, « *liberal market economies* » (LME), les entreprises coordonnent leurs activités en fonction des règles du marché. C'est donc la loi de l'offre et de la demande ainsi que la concurrence qui détermine essentiellement leurs actions. Dans les économies de marché coordonnées, « *coordinated market economies* » (CME), les stratégies des entreprises dépendent d'autres mécanismes de coordination. Les interactions avec des acteurs extérieurs au marché sont importantes et les relations sont souvent basées sur l'échange et la collaboration plutôt que la simple compétition. Face à un même problème, les stratégies des entreprises des deux modèles seront différentes car elles agissent dans des cadres d'interactions différents.

On a prédit l'affaiblissement des arrangements néo-corporatistes. Cependant, selon l'analyse comparative de Hall et Soskice, cet affaiblissement ainsi que la tendance à la dérégulation sociale se sont surtout développés dans les économies libérales alors que dans les économies coordonnées la tendance était moins forte. En effet, la flexibilité requise pour s'adapter à la globalisation économique se réalise par une dérégulation à tous les niveaux dans les économies libérales. Au contraire, cette flexibilité se réalise dans les économies coordonnées par le biais d'une décentralisation contrôlée par une coordination au niveau interprofessionnel (Thelen, 2001).

Cependant, le contexte a évolué et ne peut plus être pensé uniquement selon une logique nationale. En effet, si les systèmes nationaux de relations professionnelles persistent ceux-ci agissent aujourd'hui dans un tout autre contexte. Hollingsworth et Boyer parlent d'une double évolution (« *a double shift* ») (Hollingsworth et Boyer, 1997). On assiste ainsi à une recomposition et une dispersion des lieux de pouvoir entre plusieurs niveaux, supranational, national et local. Les institutions économiques ne sont dorénavant plus encastrées (*embedded*) dans les institutions nationales mais sont imbriquées (*nested*) dans un système

à multiples niveaux : « [...] *the institutional arrangements (...) are now dependent on a variety of international trends as well as on the capability of subregional entities. This is the first and basic meaning of nestedness* » (Hollingsworth et Boyer, 1997, p. 470).

Dans le même ordre d'idée, les espaces de la négociation collective semblent être en cours de recomposition selon trois directions. Tout d'abord, la négociation collective subit un phénomène de « décentralisation » avec une reconfiguration de la négociation au niveau de l'entreprise qui devient de plus en plus importante. Simultanément, on assiste à une « territorialisation » avec l'émergence des procédures de négociations au niveau des territoires locaux. Enfin, les systèmes de négociation se développent sur le plan européen avec le dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel et les comités d'entreprise européens (Béthoux, Jobert, Machu, et Mias, 2008).

Marginson et Sisson constatent l'émergence d'un système de relations industrielles à multiples niveaux dans lequel se réalise une européanisation à géométrie variable (Marginson et Sisson, 2004). L'intégration européenne a un impact différent en termes de degrés et de forme selon que l'on se trouve au niveau de l'entreprise, des secteurs et des pays. Si une divergence persistante entre les systèmes de relations collectives au niveau national a pu être observée, une plus grande divergence entre secteurs d'un même pays et une convergence intrasectorielle tend à se confirmer (Bechter, Brandl, et Meardi, 2012; Marginson et Sisson, 2004).

Par conséquent, si les systèmes de relations industrielles subissent les effets de la mondialisation économique et de l'intégration européenne, les acteurs et les institutions des relations industrielles restent encore fondamentalement définis par des normes et pratiques nationales (Visser, 2005). L'intégration européenne et la transformation des modes de gouvernance qu'elle implique ont ainsi contribué à redéfinir le contexte dans lequel les interlocuteurs sociaux nationaux agissent. Ils sont confrontés à des contraintes supplémentaires mais peuvent également mobiliser de nouveaux leviers d'action (Léonard, 2010; Visser, 2005).

Face à ces évolutions, les approches néo-institutionnalistes traditionnelles, qui se concentrent essentiellement sur les différences internationales, semblent ne pas pouvoir rendre compte des nouvelles dynamiques induites par la mondialisation et l'intégration

européenne. D'autre part, elles sous-estiment les possibilités d'action des acteurs socio-économiques qui ne sont pas entièrement déterminées par les contextes institutionnels (Pulignano et Dekocker, 2013).

Selon les approches néo-institutionnalistes, le comportement des acteurs est fortement influencé par les arrangements institutionnels dans lesquels ils agissent. Ce qui explique la continuité des modèles nationaux (Hall et Soskice, 2001b; Pierson, 2000; Thelen, 2001). Cependant, certains auteurs ont proposé un aménagement au paradigme institutionnaliste car celui-ci ne permet pas de rendre compte des comportements divergents et de la possibilité pour les acteurs de choisir des voies d'action alternatives. Les acteurs ne sont plus considérés comme étant passifs face aux institutions mais sont envisagés comme des « entrepreneurs institutionnels » qui sont capables d'agir sur leur environnement (Crouch, 2005). Les institutions ne constituent pas seulement des contraintes mais peuvent également être mobilisées comme des ressources par les acteurs. La mondialisation et l'intégration européenne en multipliant les champs d'action fournissent des opportunités d'action supplémentaires qui permettent aux acteurs de participer au changement de leur environnement institutionnel (Crouch et Farrell, 2004; Deeg et Jackson, 2007). Ces aménagements conduisent à adopter une approche institutionnaliste centrée sur les acteurs. En effet, les actions des acteurs sociaux restent influencées par les arrangements institutionnels car c'est en fonction de ces derniers que leurs stratégies sont définies mais elles ne sont pas totalement déterminées (Mayntz et Scharpf, 2001; Scharpf, 1997).

Bien que ces aménagements contribuent à expliquer les divergences et montrent que la multiplicité des niveaux d'action affecte les capacités d'action des acteurs, les approches des relations industrielles s'avèrent finalement peu outillées pour saisir la multiplicité des niveaux et des jeux d'acteurs qui s'y créent (Keune et Marginson, 2013). Par ailleurs, elles rendent difficilement compte de la complexité des institutions européennes, de la fluidité de la participation des acteurs à l'élaboration des politiques communautaires ainsi que des conditions d'élaboration et de mise en œuvre des instruments non contraignants.

Dans la section suivante, je montre quels peuvent être les apports des approches des sciences politiques et des études européennes dans l'étude du dialogue social européen.

2.2. Le dialogue social sectoriel européen en tant qu'objet des sciences politiques: un nouveau mode de gouvernance européen?

Le concept d'eupéanisation émerge au cours des années 1990 dans les études européennes. Par ce concept, les recherches tentent de comprendre l'influence de l'Union européenne sur les changements politiques, économiques et sociaux au sein des Etats membres. Cependant, l'idée d'une pénétration de la dimension européenne au sein des systèmes politiques nationaux n'est pas neuve et a d'abord été désignée par les notions d'eupéification ou encore d'eupéisation (Bulmer et Lequesne, 2005).

Les premières définitions de l'eupéanisation se sont essentiellement consacrées à montrer l'importance des logiques « descendantes » de l'Europe sur les Etats membres et à montrer l'effet « transformateur » des institutions communautaires sur les institutions et acteurs nationaux (Eppie, 2007). Selon Robert Ladrech, le processus d'eupéanisation transforme progressivement les institutions nationales en intégrant une nouvelle dimension à la politique nationale. Il définit l'eupéanisation comme étant « [...] *an incremental process reorienting the direction and shape of politics to the degree that EC political and economic dynamics become part of the organizational logic of national politics and policy-making* » (Ladrech, 1994, p. 69).

Maria Green Cowles, James Caporaso et Thomas Risse proposent leur propre définition de l'eupéanisation en introduction de leur ouvrage « *Transforming Europe. Europeanization and Domestic Change* » qui analyse les différents obstacles à la convergence des politiques européennes (Cowles, Caporaso, et Risse, 2001). Ces auteurs conçoivent l'eupéanisation comme « *the emergence and development at the European level of distinct structures of governance* » (Cowles et al., 2001, p. 3). Cette définition permet de montrer la nature multi-niveaux de la gouvernance européenne mais conçoit encore l'intégration européenne d'une manière très classique comme étant le transfert de compétences vers les institutions communautaires.

La littérature récente s'accorde généralement sur la définition de Radaelli qui s'écarte des approches traditionnelles de l'étude de l'Union européenne et considère l'eupéanisation comme un processus (Radaelli, 2006). Radaelli définit plus précisément l'eupéanisation en

tant que « [...] processus de construction, de diffusion et d'institutionnalisation de règles formelles et informelles, de procédures, de paradigmes de politiques publiques, de styles, de « façons de faire », de croyances partagées et de normes, qui sont dans un premier temps définis et consolidés au niveau européen, puis incorporés dans la logique des discours, des identités, des structures politiques et des politiques publiques au niveau national » (Radaelli, 2006, p. 193).

Cette définition met en évidence trois éléments importants. D'une part, l'eupéanisation ne se limite pas aux processus formels. Elle tient compte d'une pénétration plus diffuse de l'Europe qui ne se réalise pas seulement via la mise en œuvre de directives ou d'autres règles plus formelles mais aussi via des éléments plus informels et plus souples tels des croyances ou des pratiques. Ensuite, cette définition ne présuppose pas une convergence ou une harmonisation des réponses nationales et tient compte de la diversité des contextes nationaux et de l'impact différencié que l'Europe peut avoir dans les différents Etats membres. Un autre intérêt de cette définition est que l'on identifie l'existence d'interactions entre les deux niveaux de gouvernement. Cependant, la perspective adoptée reste proche du mécanisme « top-down » et l'on voit peu d'une part, les échanges et interactions multiples à la base des décisions européennes et d'autre part, les possibilités d'échanges horizontaux entre Etats membres (Saurugger et Surel, 2006).

Dans les sous-sections qui suivent, j'aborde la littérature qui couvre l'eupéanisation sous quatre angles différents. Tout d'abord, je m'intéresse aux impacts de l'eupéanisation dans les contextes nationaux. Etant donné que les résultats du dialogue social sectoriel européen reposent sur des instruments de droit souple, j'aborde plus particulièrement les nouveaux modes de gouvernance et la nature de leurs effets sur le plan national (2.2.1). Ensuite, il a été constaté que l'eupéanisation ne mène pas nécessairement à une convergence des institutions, des pratiques et des politiques dans les Etats membres. Afin d'expliquer ces divergences, plusieurs auteurs ont mis en évidence la nécessité de prendre en compte l'écart entre les institutions et politiques nationales et les prescrits européens. Bien que l'hypothèse dite du « *goodness of fit* » ait été remise en cause et ait fait l'objet de plusieurs aménagements, elle permet de montrer que les contextes nationaux constituent des filtres à l'eupéanisation (2.2.2). En outre, les approches sociologiques montrent que les acteurs nationaux ne peuvent être considérés comme des récepteurs passifs des normes

européennes et que leurs intérêts et préférences jouent également dans l'eupéanisation. Il est démontré que les acteurs nationaux réinterprètent et se réapproprient les normes européennes afin de poursuivre leurs propres objectifs sur la scène politique nationale (2.2.3). Enfin, j'aborde la question de l'eupéanisation des intérêts des acteurs et les conditions dans lesquelles les groupes d'intérêts développent des stratégies d'action multi-niveaux (2.2.4).

2.2.1. L'eupéanisation par les nouveaux modes de gouvernance : quels impacts possibles ?

Dans les années 1990, l'intégration européenne a été marquée par l'émergence de nouveaux modes de gouvernance basés sur des instruments flexibles et non coercitifs qui s'appuient sur une délibération collective et un partenariat public-privé (Bruno, Jacquot, et Mandin, 2007). Ces instruments ont été développés dans les domaines de compétence qui n'ont pas été transférés aux institutions communautaires et qui restent une prérogative des Etats membres tels que l'emploi, la protection sociale ou encore la formation professionnelle. Ces matières ne pouvant faire l'objet de la méthode communautaire classique, les nouveaux modes de gouvernance impliquent une coordination tout en respectant la diversité des systèmes nationaux et la souveraineté des Etats membres (Borras et Jacobsson, 2004; Mandin et Palier, 2004).

Tout particulièrement, la méthode ouverte de coordination (MOC) sur laquelle reposent la stratégie européenne pour l'emploi (1997) et la stratégie de Lisbonne (2000) a recours à des instruments tels que le *benchmarking* (l'étalonnage), les *best practices* (meilleures pratiques), le *peer review* (évaluation par les pairs) ou le *mainstreaming* (modes d'action horizontales) (Conter, 2012; Nedergaard, 2005). La coordination et la convergence des politiques nationales résultent ainsi du partage des connaissances, de l'échange d'expérience et de « bonnes pratiques » et de l'apprentissage mutuel (Bruno et al., 2007).

L'Europe, que ce soit par le biais de la législation communautaire classique ou des nouveaux modes de gouvernance, touche à un nombre croissant de domaines. Jusqu'à quels points les contextes nationaux sont-ils eupéanisés et qu'est-ce qui peut, au final, être eupéanisé ?

Kevin Featherstone et Claudio Radaelli distinguent trois domaines d'eupéanisation : les structures nationales, les politiques publiques et les structures normatives et cognitives (Featherstone et Radaelli, 2003). Les structures nationales couvrent les structures politiques et juridiques mais aussi les structures de représentation tels que les partis politiques ou les groupes d'intérêt. L'eupéanisation affecte également les différents éléments des politiques publiques tels que les instruments mais aussi les acteurs et les ressources. Enfin, sur un plan cognitif, l'intégration européenne influence les discours, les normes et les valeurs (Featherstone et Radaelli, 2003).

L'eupéanisation agit ainsi par le biais de trois mécanismes : un mécanisme prescriptif et direct par lequel les Etats membres adoptent des mesures spécifiques afin de respecter les prescrits européens et deux mécanismes qui agissent de manière indirecte dont le premier incite à un changement au niveau des structures d'opportunités domestiques et le deuxième influence les croyances et les représentations des acteurs (Hix et Goetz, 2000; Knill et Lehmkuhl, 2002). Alors que le premier mécanisme intervient par le biais de la méthode communautaire traditionnelle, lors de l'absence de normes légales et de sanctions, ce sont les deux derniers mécanismes qui sont plutôt susceptibles d'être impliqués (Jacobsson, 2005).

Nombreux sont ceux qui se sont interrogés sur la capacité des nouveaux modes de gouvernance à encourager une coordination des politiques nationales et à dépasser le stade d'une action purement symbolique (Borras et Greve, 2004; Heidenreich et Bischoff, 2008; Keller, 2000). Examiner les impacts des nouveaux modes de gouvernance et des normes souples s'avère pourtant un exercice complexe. D'une part, il est difficile de définir le type d'impact attendu (Citi et Rhodes, 2007). La MOC n'implique pas une transposition des normes européennes sur le plan national et ne conduit pas nécessairement à un changement de politiques et de législations. D'autres critères d'évaluation doivent donc être envisagés (Lopez-Santana, 2006; Zeitlin, 2009). D'autre part, il est presque impossible d'attribuer les changements observés aux effets de la MOC et de les discerner des autres sources potentielles de changement (Borras et Greve, 2004; Citi et Rhodes, 2007).

Les auteurs ayant étudié les impacts de la méthode ouverte de coordination constatent que les normes de droit souple conduisent principalement à deux types d'impacts sur le plan

domestique : un impact de type cognitif qui affecte les représentations des acteurs et un impact de type procédural qui affecte la distribution du pouvoir et des ressources et les relations entre acteurs (Knill et Lehmkuhl, 2002; Zeitlin, 2009).

Tout d'abord, en étant avant tout fondés sur l'apprentissage mutuel, les nouveaux modes de gouvernance sont réputés amener une harmonisation cognitive (Heidenreich et Bischoff, 2008; Mandin et Palier, 2004). Il a, en effet, été observé que ces instruments, à travers la socialisation des décideurs politiques, mènent à une homogénéisation des discours et des référentiels (de la Porte et Pochet, 2012; Heidenreich et Bischoff, 2008; Jacobsson et Schmid, 2002; Lopez-Santana, 2006; Trubek et Trubek, 2005). Ils contribuent à développer de nouveaux cadres de référence et à introduire de nouvelles problématiques dans les agendas politiques des Etats membres (Lopez-Santana, 2006; Zeitlin, 2009).

Par conséquent, l'apprentissage et la socialisation sont reconnus comme étant les principaux mécanismes de la méthode ouverte de coordination, sa contribution étant essentiellement évaluée au regard de son potentiel d'apprentissage (Trubek et Mosher, 2003). Pourtant, certains ont évalué ce potentiel comme étant faible, dépendant des caractéristiques et des procédures des instruments utilisés et soumis à des contraintes importantes. Les lignes de conduite et recommandations apparaissent finalement comme étant peu appropriés pour encourager l'apprentissage (Hartlapp, 2009).

Les normes souples peuvent également amener à des changements au niveau des structures d'opportunités politiques et changer la distribution des ressources et du pouvoir d'influence entre acteurs (Jacobsson, 2005; Kitschelt, 1986; Knill et Lehmkuhl, 2002). En effet, les recommandations édictées au niveau européen constituent des ressources supplémentaires pour les acteurs nationaux qui réinterprètent et se réapproprient les propositions européennes pour les intégrer dans les politiques publiques nationales (Jacquot et Woll, 2004; Mandin et Palier, 2004).

Si l'Europe affecte indéniablement les Etats membres, ces impacts s'avèrent pourtant très différents en fonction des contextes domestiques. Les deux sous-sections qui suivent identifient les facteurs susceptibles d'expliquer la diversité des réponses nationales.

2.2.2. *Expliquer les effets divergents de l'eupéanisation : le rôle des structures institutionnelles domestiques*

Un grand nombre d'études empiriques portant sur l'eupéanisation montrent que les institutions domestiques agissent comme un filtre face aux influences européennes (Börzel et Risse, 2000, 2006; Cowles et al., 2001; Héritier, 1994; Héritier et al., 2001). Ces études renvoient à une analyse de type institutionnaliste et soulignent l'importance du poids du passé et de la « dépendance au sentier » (Pierson, 1996). L'écart (« *misfit* ») entre les prescrits des normes européennes et les arrangements institutionnels et politiques nationaux sont reconnus comme étant un médiateur important de l'eupéanisation (Cowles et al., 2001; Duina, 1997).

L'approche dite du « goodness of fit » part de l'hypothèse que les êtres humains et les institutions préfèrent la continuité au changement. Par conséquent, toute modification ne pourra avoir lieu que lorsque les coûts nécessaires au changement sont faibles ou lorsque les pressions au changement sont élevées. Cela recouvre plusieurs situations. Lorsque le décalage entre les normes européennes et les normes nationales (« *misfit* ») est faible, les coût de transformation et d'adaptation sont faibles et favorisent la mise en conformité (Duina, 1997; Knill et Lenschow, 1998). Par contre, lorsque l'écart est important, le coût du changement est élevé et les pressions à l'adaptation sont fortes (Börzel, 2005; Börzel et Risse, 2006). En fonction de différents facteurs intermédiaires, cette situation de « *misfit* » peut donner lieu soit à des résistances soit engendrer des changements radicaux (Cowles et al., 2001).

Il s'est avéré que les pressions à l'adaptation ne constituent pas un facteur suffisant pour expliquer la mise en conformité. Des variables intermédiaires ont été introduites afin d'expliquer au mieux le changement. Parmi ces variables, le nombre de points de veto, c'est-à-dire le nombre d'acteurs impliqués dans la prise de décision, ou encore une culture consensuelle, ou une capacité de réforme nationale soutenue par une coalition d'acteurs, sont des éléments capables d'encourager ou au contraire d'empêcher la réforme (Cowles et al., 2001; Héritier et al., 2001).

Toutefois, l'approche du « goodness of fit » a fait l'objet de plusieurs questionnements et remises en cause. Tout d'abord, Christoph Knill et Dirk Lehmkuhl ont montré que l'approche

du « goodness of fit » n'est finalement pertinente que pour les politiques qui relèvent de l'intégration positive et qui imposent de se conformer à des normes communes (Knill et Lehmkuhl, 2002). Lorsque l'Europe agit par le biais d'une intégration négative (en retirant les « barrières » existantes ou en supprimant des règles nationales), d'autres mécanismes sont à l'œuvre et dépendent plutôt des structures d'opportunités domestiques et des constellations d'intérêts en présence (Knill et Lehmkuhl, 2002; Scharpf, 1996).

Par ailleurs, il semble que les différents facteurs identifiés n'ont pas nécessairement le même poids en fonction des contextes nationaux (Falkner, Hartlapp, et Treib, 2007). Quatre modèles de pays ont été identifiés en fonction des comportements adoptés par les Etats membres lorsqu'ils mettent en œuvre la législation européenne. Dans le « monde légaliste », il existe une culture du respect des règles qui favorise une transposition fidèle et rapide des normes communautaires ainsi qu'un système administratif et un système judiciaire efficaces qui s'assurent de l'application et de l'exécution des règles. Dans « le monde de la politique nationale », les intérêts nationaux prévalent et les normes européennes ne seront correctement adoptées que s'il n'existe pas d'opposition forte. Dans le « monde de la négligence », en l'absence de sanction, la législation communautaire n'est pas respectée en raison de l'inefficacité de l'administration mais aussi parce que les standards domestiques sont réputés supérieurs. Dans le « monde des lettres mortes », les normes communautaires sont transposées mais il existe des difficultés au niveau de l'application des règles et du contrôle de leur exécution en raison des carences du système judiciaire et administratif¹⁸ (Causse et Falkner, 2009; Falkner et Treib, 2008; Falkner et al., 2005). En fonction des différents mondes et de leur « culture de la conformité », il a été observé que les facteurs intermédiaires tels que la culture nationale, l'idéologie dominante, les préférences domestiques et le fonctionnement de l'administration pèsent différemment.

Enfin, si le « goodness of fit » apparaît comme une condition nécessaire mais non suffisante pour expliquer l'eupéanisation, certains ont avancé l'idée qu'elle ne constitue pas non plus une condition nécessaire (Mastenbroek et Kaeding, 2006; Mastenbroek et van Keulen,

18 Ces différents « mondes » sont définis en tant que « the world of law observance » correspondant aux pays scandinaves, « the world of domestic politics » qui correspond aux pays du Benelux, l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne et le Royaume-Uni, « the world of transposition neglect » dans lequel on trouve la France, la Grèce, le Luxembourg et le Portugal (Falkner et al. 2005). Plus récemment, Falkner et Treib (2008) ont identifié un quatrième monde en incluant dans l'analyse les nouveaux pays membres. « The world of dead letters » inclut la Hongrie, la République Tchèque, la Slovaquie et la Slovénie mais aussi l'Irlande et l'Italie.

2006). Ces auteurs adoptent plutôt une perspective basée sur le néo-institutionnalisme sociologique et l'approche des choix rationnels et proposent de s'intéresser directement aux croyances et aux préférences des acteurs (Mastenbroek et Kaeding, 2006).

D'autres mécanismes d'eupéanisation ont ainsi été identifiés. Dans une logique rationaliste, en fonction des arrangements institutionnels qui structurent le processus de décision, les acteurs adoptent le comportement qui correspond le mieux à leurs intérêts (Ostrom, 1990). Dans une logique sociologique, les institutions offrent aux acteurs des modèles cognitifs qui leur permettent de déterminer leur propre compréhension du monde et d'adopter les comportements les plus appropriés (March et Olsen, 1989). A partir de ces perspectives, des facteurs tels que l'importance et la priorité accordées à une problématique par les décideurs politiques ont été pris en compte dans l'explication de l'eupéanisation (Spendzharova et Versluis, 2013; Versluis, 2004).

Si ces perspectives ont permis d'introduire dans l'étude de l'eupéanisation des variables liées aux acteurs, l'eupéanisation reste encore fondamentalement conçue comme un mécanisme « top-down » qui s'impose de manière linéaire aux acteurs nationaux. Par ailleurs, les approches institutionnalistes rendent compte d'une eupéanisation qui a lieu sous « l'ombre de la loi » (« shadow of hierarchy ») et s'avèrent finalement peu adéquates pour appréhender les mécanismes en jeu lorsqu'il y a ni contrainte ni sanction. Dans les approches sociologiques et constructivistes de l'intégration européenne, l'acteur est au cœur de l'analyse et l'eupéanisation est plutôt appréhendée comme le fruit d'une interaction entre les deux niveaux.

2.2.3. Expliquer les effets divergents de l'eupéanisation: les acteurs en tant qu'agents du changement

La sociologie de l'intégration européenne, développée essentiellement par des auteurs francophones, remet en cause la perspective purement « top-down » et institutionnaliste de l'eupéanisation (Merand, 2008). Les concepts et les outils traditionnels de la sociologie politique permettent d'appréhender l'Europe par le bas, selon une perspective « bottom-up » en analysant les individus en interaction et donc en centrant l'analyse sur les acteurs plutôt que sur les institutions (Saurugger, 2009). L'objectif est de mieux comprendre le jeu des acteurs dans la production et l'élaboration des politiques publiques en analysant les

identités collectives, les répertoires d'action et les structures d'opportunités politiques. En conséquence, les acteurs nationaux ne sont pas considérés comme des récepteurs passifs des normes européennes. Ils sont capables de s'en emparer, de les réinterpréter et de se les réapproprier afin de mener à bien leurs propres objectifs (Favell et Guiraudon, 2009; Saurugger, 2008).

Par la notion d'« usage », Sophie Jacquot et Cornélia Woll montrent comment les acteurs nationaux s'emparent des opportunités fournies par le niveau européen et comment ils parviennent à contourner les contraintes nationales en les réinterprétant ou en les transformant (Jacquot et Woll, 2004). Les usages sont définis comme « [...] *des pratiques et des interactions politiques qui s'adaptent et se redéfinissent en se saisissant de l'Europe comme d'un ensemble d'opportunités de nature diverse - institutionnelles, idéologiques, politiques, organisationnelles* » (Jacquot et Woll, 2004, p. 9). Toutefois, les usages ne correspondent pas exactement aux opportunités offertes par le système européen. Pour qu'il y ait « usage », il faut que les acteurs s'emparent de ces opportunités, les transforment « *en pratiques politiques dans le but d'obtenir un effet particulier et voulu [...]* » tout en tenant compte du contexte institutionnel dans lequel ils agissent (Jacquot et Woll, 2008, p. 177). Ainsi, l'approche sociologique permet d'envisager les acteurs nationaux comme un élément clé de l'eupéanisation.

Afin de rendre compte des mécanismes à l'œuvre en dehors de la méthode communautaire classique et d'adopter une approche plus centrée sur les acteurs, plusieurs auteurs ont proposé d'intégrer les études de l'eupéanisation dans le champ de recherche plus large consacré aux processus de diffusion et de transfert (Bomberg et Peterson, 2000; Börzel et Risse, 2012a, 2012b; Saurugger et Surel, 2006). Cela permet, par ailleurs, d'éviter d'adopter des concepts et théories ad hoc et de mieux articuler l'étude de l'intégration européenne aux approches déjà existantes (Saurugger et Surel, 2006).

L'approche de la diffusion s'est surtout attachée à étudier le processus de diffusion de pratiques, qu'elles soient politiques, sociales, organisationnelles ou technologiques, en se concentrant sur les caractéristiques de l'Etat importateur (Rogers, 1995; Walker, 1969). Ainsi, elle privilégie plutôt les facteurs structurels et met en évidence les phénomènes de convergence institutionnelle (Berry et Berry, 1999; Orenstein, 2003; Strang et Meyer, 1993).

Elle rend donc difficilement compte des phénomènes de « diffusion sans convergence » (Radaelli, 2005).

Le transfert politique trouve son origine dans l'analyse de l'action publique et montre comment les décideurs politiques transfèrent et adaptent des politiques ou des institutions d'un autre système politique dans leur propre système national (Dolowitz et Marsh, 2000; Evans, 2009). Le transfert est défini comme étant « [...] *the process by which knowledge about policies, administrative arrangements, institutions and ideas in one political system is used in the development of policies, administrative arrangements, institutions and ideas in another political system* » (Dolowitz et Marsh, 2000, p. 5). Les *policy transfer studies* s'intéressent principalement « à la dimension exogène de la fabrique de l'action publique et plus précisément, à l'importance dans ce processus de phénomènes tels que l'imposition, l'influence, l'inspiration ou l'imitation » (Delpeuch, 2009, p. 153). Le transfert s'attache donc à identifier le mécanisme par lequel un Etat s'inspire volontairement ou adopte de manière plus ou moins contraignante des politiques d'un autre Etat et intègre dans son explication le rôle des acteurs ainsi que leur motivation et leurs intérêts au transfert.

Plusieurs auteurs ont ainsi suggéré d'analyser l'eupéanisation comme un processus de transfert (Bomberg et Peterson, 2000; Saurugger et Surel, 2006). En croisant les concepts d'eupéanisation et de transfert, les acteurs nationaux apparaissent comme des acteurs stratégiques qui pèsent sur le processus d'eupéanisation. L'Europe constitue un cadre cognitif et normatif qui fournit des orientations à l'action des acteurs nationaux et qui par l'intermédiaire des mécanismes de transfert eupéanisent leurs pratiques (Aubin, Halpern, Leloup, Nahrath, et Schiffino, 2012; Baisnée et Pasquier, 2007; Palier et Surel, 2007; Radaelli, 2004). Dans cette perspective, l'Europe s'appréhende non pas seulement comme un mouvement allant de haut en bas (« top-down ») ou de bas en haut (« bottom-up ») mais comme le résultat d'échanges et d'interactions entre les deux niveaux : « *Croiser eupéanisation et transferts des politiques publiques permettrait d'analyser dans une perspective comparative les changements identifiables au niveau national, non pas comme une diffusion linéaire des normes communautaires, mais comme une série complexe de processus d'échanges et de transactions déterminés par les contraintes institutionnelles et politiques présentes au niveau national* » (Saurugger 2009: 273).

Finalement, cette conception de l'Europe rejoint les perspectives constructivistes. Dans les études de l'intégration européenne, le constructivisme se fonde sur le néo-fonctionnalisme et son concept de transfert de loyauté. L'Europe n'est pas seulement le résultat d'un marchandage intergouvernemental mais est également conçue comme une construction sociale (Saurugger, 2004). L'intégration européenne est donc un processus qui modifie le comportement, les préférences et l'identité des acteurs (Checkel, 1999). Les approches constructivistes partent en effet de l'idée que « *la réalité est construite socialement* » (Berger et Luckmann, 1966, p. 7). La réalité sociale est construite et reproduite par l'interaction entre les acteurs qui sont eux-mêmes influencés dans leurs actions par leur environnement. Le contexte social fournit aux acteurs un cadre cognitif à partir duquel ils construisent leur propre interprétation de la réalité : « *L'environnement social dans lequel nous nous trouvons définit qui nous sommes [...]. Parallèlement [...], nous construisons et redéfinissons les normes et cadres sociaux via notre interaction permanente* » (Saurugger, 2009, p. 166). C'est ce que les auteurs constructivistes appellent « la co-constitution des agents et des structures » (Berger et Luckmann, 1966).

Les forums européens organisés dans le cadre des nouveaux modes de gouvernance fournissent aux acteurs des opportunités d'échanges cognitifs et l'élaboration des normes impliquent la construction préalable d'une compréhension partagée (Bulmer et Radaelli, 2005; Radaelli, 2004). Plusieurs travaux ont donc avancé l'hypothèse que la conduite collective régulière et fréquente de discussions sur un même domaine conduit les acteurs politiques à se reconnaître progressivement des intérêts communs et contribue à leur socialisation (Checkel, 2003; Duchesne et Frogner, 2002; Georgakakis, 2002; Mannes et Whitman, 2000; Michel, 2005). La socialisation constitue un processus par lequel les acteurs intègrent les normes et les règles d'une communauté particulière. En étant socialisés, les acteurs adoptent un comportement approprié (« *logic of appropriateness* ») aux normes de leur communauté plutôt que de suivre uniquement leurs intérêts individuels (« *logic of consequentialism* »)(Checkel, 2005). Ainsi, les interactions fréquentes entre acteurs nationaux au niveau européen et l'habitude de travailler ensemble favoriseraient une redéfinition des intérêts des acteurs nationaux et même une transformation de leur identité (Quaglia, De Francesco, et Radaelli, 2008).

En conséquence, l'eupéanisation pourrait être encouragée par la participation des acteurs nationaux aux processus de décision. Un enjeu important pour les nouveaux modes de gouvernance est leur mise en œuvre. En l'absence de contraintes, comment les normes sont-elles intégrées et suivies sur le plan national ? A propos de la méthode ouverte de coordination, Olivier Baisnée et Romain Pasquier constatent « [...] *si influence il y a, celle-ci passe moins par la contrainte que par des logiques d'anticipations stratégiques, de socialisation et d'apprentissage multi-niveaux* » (Baisnée et Pasquier, 2007, p. 25). La socialisation apparaît, en effet, comme un mécanisme important dans l'adhésion et le suivi des normes souples car elle amène les acteurs à intégrer des nouvelles normes dans leurs représentations et comportements (Checkel, 2001; Risse, Roppe, et Sikkink, 1999).

L'approche constructiviste ne se limite pas à la mise en évidence des phénomènes de socialisation. Elle a également permis d'intégrer les concepts d'identité et de trajectoires dans l'étude de l'intégration européenne. Toutefois, dans cette thèse, j'emprunte avant tout au constructivisme l'idée que c'est, entre autres, par les échanges et les interactions entre acteurs que se forment les idées et les intérêts de chacun.

En conclusion, les approches sociologiques et les approches constructivistes soulignent la nécessité de prendre en compte le rôle joué par les acteurs nationaux et leur intégration dans les processus de décision afin de comprendre le processus d'eupéanisation. Toutefois, si les impacts de l'eupéanisation s'avèrent divergents, la volonté et la capacité des acteurs nationaux à eupéaniser leur action et leurs intérêts peuvent également se distinguer en fonction de facteurs domestiques.

2.2.4. *L'eupéanisation des intérêts*

La globalisation et la construction européenne ont conduit à l'émergence de nouveaux niveaux de pouvoir au niveau supranational ainsi qu'à un rôle croissant des acteurs non étatiques dans la décision politique (Hooghe et Marks, 2001; Marks et Hooghe, 2004). Dans ce contexte de « gouvernance multi-niveaux », les acteurs politiques et les groupes d'intérêt disposent d'un nombre plus important de canaux d'influence et leurs opportunités d'action se sont accrues (Hooghe et Marks, 2001; Marks et Hooghe, 2004). Les acteurs bénéficient de canaux d'influence alternatifs et cherchent les instances politiques (« venues ») où le rapport

de force leur est le plus favorable. Cette stratégie a été définie sous le terme de « venue shopping » et sous-tend l'idée que les acteurs face à différents niveaux de pouvoir font leur « shopping institutionnel » (Baumgartner et Jones, 1993; Pralle, 2003). Selon Sarah Pralle, « *Venue shopping refers to the activities of advocacy groups and policymakers who seek out a decision setting where they can air their grievances with current policy and present alternative policy proposals* » (Pralle, 2003, p. 233). On peut, par ailleurs, s'interroger, sur les circonstances et les conditions qui poussent les acteurs nationaux à développer des stratégies d'action multi-niveaux.

Tout d'abord, d'après l'hypothèse dite de la compensation (« *compensation hypothesis* »), les groupes d'intérêts cherchent d'autres canaux d'influence lorsque leurs structures d'opportunités nationales sont défavorables. Des acteurs marginaux ne disposant que de peu de possibilités d'influence dans leur contexte domestique chercheront ainsi à compenser cette situation (Marks et McAdam, 1996). Ils accèderont à un autre niveau de pouvoir dans l'objectif de contourner les contraintes de leur contexte national exerçant un « effet boomerang » (« *boomerang pattern* ») (Keck et Sikkink, 1998). Selon cette perspective, les institutions européennes offrent aux acteurs nationaux confrontés à des structures d'opportunités défavorables des possibilités d'action alternatives (Guiraudon, 2000). Dans la littérature consacrée aux mouvements sociaux, les auteurs parlent de stratégies d'externalisation. Les mouvements nationaux adressent leurs demandes aux institutions européennes afin de faire pression sur leur propre gouvernement (della Porta et Caiani, 2009; Tarrow, 2005).

Toutefois, il est reconnu que les caractéristiques organisationnelles telles que la représentativité et les ressources influencent fortement les possibilités d'action d'un groupe d'intérêt (Offerlé, 1994). L'accès aux acteurs politiques et à la décision dépend en effet de la représentativité de l'organisation. De même, le répertoire d'action, c'est-à-dire les moyens utilisés pour défendre ses intérêts, est directement lié aux ressources disponibles (McCarthy et Zald, 1977; Olson, 1965).

Certains auteurs insistent, par conséquent, sur la capacité des acteurs, qu'elles soient organisationnelles ou institutionnelles, à développer des stratégies de « venue shopping ». Ces stratégies seraient plus importantes lorsque les capacités sont grandes (Eising, 2007).

Par ailleurs, il est reconnu que l'accès aux institutions communautaires est fortement dépendant de l'expertise dont disposent les groupes d'intérêt (Balme et Chabanet, 2002; Saurugger, 2002b). Dès lors, seules des organisations disposant de ressources importantes ainsi que de l'expérience de l'action politique et d'une expertise suffisante seraient capables de développer des stratégies sur de multiples niveaux : « *Strong and smart players at home, become strong and smart players at the EU level* » (Beyers et Kerremans, 2012, p. 266).

Trois approches établissent une corrélation positive entre les capacités des acteurs et les actions de « venue shopping ». Tout d'abord, la « positive persistence hypothesis » établit que l'accès des groupes d'intérêt à la décision politique sur le plan domestique a un effet positif sur l'eupéanisation de leurs intérêts (Beyers, 2002, 2004). Lorsque les groupes d'intérêt sont habituellement associés à la décision politique, ils développent des compétences, des connaissances mais aussi des relations nécessaires à l'action politique. Ces compétences peuvent constituer un atout lorsqu'il s'agit d'accéder à un autre niveau de pouvoir (Beyers et Kerremans, 2007, 2012; Eising, 2007).

D'autres établissent plutôt que les groupes d'intérêt sont davantage susceptibles d'intégrer un nouveau niveau de pouvoir lorsque son fonctionnement est proche de leur système de représentation d'intérêt domestique. Le degré de compatibilité (« degree of fit ») entre les modes de représentation constitue ici l'élément explicatif principal. En effet, les acteurs nationaux n'ont pas besoin d'adapter leur mode de fonctionnement à un nouvel environnement et développent plus facilement des activités au niveau européen (Cowles, 2001). Christine Quittkat montre, par exemple, que les associations professionnelles françaises rencontrent plus de difficultés à s'intégrer au processus de décision européen que leurs homologues allemands (Quittkat, 2002).

Enfin, les approches basées sur la « resource mobilization theory » mettent en évidence l'importance des ressources organisationnelles dans le développement d'activités multi-niveaux (Dür, 2008; Kluver, 2010, 2012; McCarthy et Zald, 1977). Les institutions européennes ne disposent que d'un nombre limité de personnel. En raison de la complexité des affaires traitées, elles ont pourtant un besoin important en expertise. De ce fait, les groupes d'intérêt qui sont capables de fournir cette expertise ont un accès plus aisé au processus de décision (Saurugger, 2002b). Des ressources importantes en termes de moyens

financiers et de personnel sont nécessaires afin de développer cette expertise. Par ailleurs, la représentativité du groupe est importante. C'est un moyen pour les institutions européennes d'être informées quant aux intérêts et préférences de certaines catégories significatives de la population européenne et de répondre ainsi au déficit démocratique (Kohler-Koch, Quittkat, et Buth, 2013).

Malgré l'importance des groupes d'intérêt dans le processus de décision européen, les études portant spécifiquement sur l'eupéanisation des intérêts sont encore peu nombreuses et récentes. Chaque auteur se concentre sur des groupes ou sur des domaines politiques spécifiques mais peu ont tenté de proposer un modèle théorique cohérent (Kluver, 2013). Ces études contribuent à mettre en évidence différents éléments fondamentaux dans la compréhension de l'eupéanisation des intérêts. Toutefois, si ces approches sont parfois compatibles, elles peuvent également donner lieu à des résultats contradictoires.

2.3. Conclusion

L'internationalisation et la construction européenne ont conduit à une recombinaison des relations industrielles en Europe. Les syndicats et organisations patronales nationales sont confrontés à de nouvelles contraintes mais bénéficient également de nouvelles opportunités d'action. Tandis que le champ des relations industrielles s'ouvre progressivement à une dimension transnationale, il s'avère qu'il rend encore difficilement compte de la multiplicité des niveaux et des jeux d'acteurs qui s'y créent.

Le dialogue social européen constitue un nouveau mode de gouvernance qui permet aux partenaires sociaux d'être associés à l'élaboration de la législation sociale européenne. Aborder le dialogue social européen sous le regard unique des relations industrielles comporte le risque de le considérer comme un objet d'étude spécifique et de développer un modèle théorique ad hoc. En abordant le dialogue social européen à partir des outils analytiques des sciences politiques et des études européennes, il peut être appréhendé comme un instrument normatif européen parmi d'autres. Les constats effectués quant à d'autres instruments européens pourraient donc être réalisés dans le cas des accords du dialogue social européen.

Les approches des nouveaux modes de gouvernance et les approches sociologiques et constructivistes de l'eupéanisation ont particulièrement souligné l'importance de prendre en compte le rôle des acteurs et de considérer leurs interactions sur le niveau national et le niveau européen. L'eupéanisation n'est plus seulement considérée comme un mouvement unilatéral allant de l'Europe vers les Etats membres ou des Etats membres vers l'Europe mais bien comme le fruit d'une interaction entre les deux niveaux (Checkel, 2006; Palier et Sured, 2007; Saurugger, 2008). Dans une telle perspective, il apparaît important de considérer le rôle que jouent les acteurs nationaux sur le niveau de décision européen. L'approche des transferts de politiques publiques fournit les outils conceptuels pour saisir ces interactions et envisager le rôle stratégique des acteurs sur l'ensemble du processus. Elle permet ainsi de dépasser les limites des approches néo-institutionnalistes tout en considérant les interactions entre acteurs dans leur environnement multi-institutionnel.

Dans le chapitre suivant, je présente le cadre d'analyse développé afin d'aborder la mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen.

Chapitre 3. Le dialogue social sectoriel européen en tant que système de gouvernance multi-niveaux : présentation du cadre d'analyse

La nature non contraignante des accords et textes résultant du dialogue social sectoriel européen a soulevé de nombreux débats quant à sa capacité d'affecter les relations d'emploi sur le plan national et à réaliser une coordination européenne. Néanmoins, les impacts du dialogue social européen sont encore largement méconnus. L'objectif de cette thèse de doctorat est d'identifier les impacts possibles des textes du dialogue social sectoriel européen et de cerner les conditions et les mécanismes susceptibles de mener à une mise en œuvre sur le plan national.

Etant donné le caractère non contraignant des textes issus du dialogue social européen, j'ai été amenée à considérer la littérature portant sur les nouveaux modes de gouvernance et les mécanismes d'eupéanisation qui y sont liés. Il en ressort que les instruments non contraignants opèrent essentiellement par l'intermédiaire de mécanismes d'apprentissage et de socialisation des acteurs. Ainsi, il est essentiel de tenir compte du rôle des acteurs et de leurs intérêts non seulement lors de la mise en œuvre mais aussi lors de l'ensemble du processus de décision.

D'un point de vue analytique, je propose d'aborder la mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen comme un processus de transfert. En se basant sur le modèle d'analyse du transfert, il est possible d'envisager le rôle stratégique des acteurs lors de l'ensemble du processus de décision. Le transfert n'est pas un processus linéaire et unilatéral mais se construit dans l'interaction contextualisées des acteurs (Hassenteufel, 2008). Les limites des approches néo-institutionnalistes sont ainsi dépassées et les acteurs sont remis au centre de l'analyse tout en considérant que leurs interactions sont définies en fonction du contexte institutionnel.

Appliqué à l'eupéanisation et tout particulièrement à la mise en œuvre des textes du dialogue social européen, une telle approche implique de considérer non seulement la phase de mise en œuvre en tant que telle mais également la phase de décision. Dans cet objectif, je propose d'étudier la mise en œuvre en prenant en considération les dimensions situées en amont. Tout d'abord, en se basant sur les approches de l'eupéanisation des groupes

d'intérêts, il s'agit d'identifier comment et pourquoi les partenaires sociaux nationaux s'engagent dans les comités de dialogue social. Quelles sont leurs motivations ? Quelles sont les ressources dont ils disposent et qu'ils mobilisent dans le cadre du dialogue social européen ? Ensuite, le processus de décision en tant que tel sera examiné. Quelles sont les interactions qui prennent place ? Ces rencontres induisent-elles un apprentissage ou une socialisation des acteurs comme le constatent les approches constructivistes ? Enfin, en tenant compte des dimensions précédentes, dans quelles conditions la mise en œuvre peut-elle être effective ? Le contexte institutionnel est-il contraignant ou bien les acteurs acquièrent-ils de nouvelles opportunités pour contourner leur contexte national ?

Finalement, en se concentrant sur l'ensemble du processus, il est possible de mieux cerner les interactions des acteurs sur les deux niveaux et d'identifier la continuité et les interdépendances qui existent au sein du dialogue social européen. Dans le cadre d'analyse présenté ici, les hypothèses sont distinguées en fonction des trois dimensions : la mobilisation des acteurs nationaux, la phase de décision et la mise en œuvre. Avant de développer mes hypothèses, je définis tout d'abord la variable dépendante qui est la mise en œuvre.

3.1. Les résultats de la mise en œuvre : quels impacts ?

En droit communautaire, le processus de mise en œuvre d'une directive dans le droit national des Etats membres est constitué de trois étapes. D'une part, la transposition consiste en l'intégration et l'adaptation des objectifs fixés par la directive dans les législations nationales endéans une certaine période de temps. Dans un deuxième temps, on parle d'« enforcement » ou d'exécution des normes par les administrations publiques et les tribunaux. Enfin, lors de la phase d'application, les administrations publiques et la société dans son ensemble font usage des règles établies (Falkner et al., 2005; Hill et Hupe, 2002; Treib, 2008). Lorsqu'on s'intéresse à la mise en œuvre des directives européennes, il est donc nécessaire de prendre en compte ces trois étapes afin de s'assurer de l'effectivité des règles fixées au niveau européen et de comprendre au mieux les contraintes qui pèsent sur l'ensemble du processus (Falkner et al., 2005).

Toutefois, il a été constaté que les effets de l'eupéanisation dépassent largement la mise en œuvre de la législation européenne et englobent d'autres mécanismes qui impactent directement ou non et volontairement ou non, les différents contextes nationaux : « *The implementation of EU legislation usually entails certain policy or institutional changes at the domestic level. In this sense, implementation is one important mechanism of Europeanisation. However, the domestic effects of European integration are not confined to processes of policy transfer and the institutional adaptations associated with these. Instead, European integration may have many other, direct or indirect, intended or unintended, effects at the domestic level* » (Treib, 2008, p. 4).

Par ailleurs, l'émergence croissante au niveau européen des nouvelles formes de gouvernance et de la « soft law » implique de ne pas limiter les seuls impacts européens à la définition *stricto sensu* de la mise en œuvre telle que définie plus haut. Le terme de transposition et encore moins celui d'« enforcement » ne peuvent s'appliquer aux mesures de nouvelle gouvernance et aux normes non contraignantes.

La littérature sur l'eupéanisation et sur les nouveaux modes de gouvernance identifie trois catégories d'impacts possibles : un impact sur les structures d'opportunité politique, un impact sur les politiques publiques en tant que telles et un impact sur les cadres normatifs et cognitifs (Featherstone et Radaelli, 2003; Knill et Lehmkuhl, 2002). En outre, il ressort que les nouveaux modes de gouvernance affectent tout particulièrement les aspects cognitifs et procéduraux des politiques publiques. Ils amènent une « [...] *diffusion sous une forme non contraignante de représentations, d'orientations, de raisonnements, de principes d'action, d'argumentaires, de pratiques et d'institutions* » (Hassenteufel, 2008, p. 263). Etudier les impacts de normes souples impose donc de considérer d'autres types d'impacts possibles et de proposer de nouveaux critères d'évaluation de la mise en œuvre.

Les textes faisant l'objet de l'enquête sont tous inclus dans la catégorie « textes basés sur les processus ». Ils prescrivent des principes ou des normes qui doivent être progressivement adoptés dans les contextes nationaux. Des rapports évaluent régulièrement les améliorations apportées dans chacun des pays sur base du texte et les différentes actions menées par les partenaires sociaux. Des modalités précises de mise en œuvre sont rarement

spécifiées. Comment peut-on donc évaluer la mise en œuvre des textes basés sur les processus et leurs impacts sur le plan national ?

Pour le moment encore peu d'études se sont intéressées à la mise en œuvre des textes de nouvelle génération. Les accords autonomes tels que l'accord-cadre sur le télétravail ou l'accord sur le stress au travail issus du dialogue social interprofessionnel ont récemment fait l'objet de différentes évaluations (Kaeding et Müllensiefen, 2009; Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2009; Visser et Martin, 2008; Welz et Wolf, 2010). Les résultats du dialogue social sectoriel européen sont quant à eux encore peu explorés (Keller et Weber, 2011; Pochet et al., 2009; S. Weber, 2010). Parmi les évaluations de la mise en œuvre des accords autonomes, quatre critères sont proposés afin d'identifier la mise en œuvre.

Le premier est tout simplement le temps. Les partenaires sociaux ont-ils respecté les délais de transposition déterminés dans l'accord ? (Kaeding et Müllensiefen, 2009; Prosser, 2009; Visser et Martin, 2008). Un autre critère concerne l'exactitude avec laquelle le texte a été transposé : une traduction littérale; un texte essentiellement basé sur la traduction avec quelques adaptations mineures ; la plupart des dispositions sont incorporées et quelques aspects manquent ; la transposition est partielle ou bien il n'y a seulement que quelques références au texte ? (Kaeding et Müllensiefen, 2009).

Le critère qui apparaît comme étant le plus important pour la plupart des auteurs est le respect des pratiques nationales lors de la transposition du texte (Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2009; Visser et Martin, 2008). Larsen et Andersen et Prosser ont d'ailleurs montré que dans la plupart des pays et particulièrement les pays de type corporatiste, on a recouru à d'autres pratiques ou à des méthodes ad hoc afin de transposer le texte (Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2009). Cela peut-il indiquer que l'on accorde moins d'importance aux textes européens ? Ou bien comme le suggèrent Larsen et Andersen que la distribution des rôles entre acteurs nationaux s'est modifiée (Larsen et Andersen, 2007) ? Un autre critère proposé par Prosser est d'ordre plus substantif et porte sur l'apport de nouveaux droits au système légal national. De nouvelles règles en matière de droit du travail ont-elles été ajoutées à la suite de la transposition de l'accord (Prosser, 2009)?

Afin d'identifier les changements qui ont été opérés au niveau national à partir de l'accord-cadre sur le télétravail, Welz et Wolf ont établi différentes catégories de mise en œuvre. Ces

catégories ont été construites à partir de deux axes d'analyse (Welz et Wolf, 2010). D'une part, la transposition de l'accord au niveau national a-t-elle conduit à la création de droit contraignant (hard law) ou de normes non contraignantes (soft law)? D'autre part, l'élaboration des normes nationales a-t-elle été réalisée dans un contexte d'autonomie, c'est-à-dire par les partenaires sociaux eux-mêmes, ou bien dans un contexte d'hétéronomie c'est-à-dire par l'intermédiaire de l'intervention de l'Etat? En fonction de ces deux axes, trois grandes catégories de mise en œuvre ont pu être identifiées. Premièrement, certains pays tels que la Pologne ou le Portugal ont transposé l'accord par le biais d'une loi. Ensuite, d'autres Etats membres tels que la Belgique ou la France ont transposé l'accord par le biais d'un accord collectif. Enfin, l'Irlande et le Royaume-Uni, ont choisi une voie plus volontariste et ont adopté un code de conduite non contraignant (Welz et Wolf, 2010).

En ce qui concerne les textes basés sur les processus issus du dialogue social sectoriel européen, en dehors des suivis réalisés par les partenaires sociaux eux-mêmes, les évaluations restent limitées. Keller et Weber déplorent l'absence de mise en œuvre (Keller et Weber, 2011). Toutefois, aucune définition précise n'en est donnée et il semble que les seules modalités de mise en œuvre prises en compte se limitent au processus de négociation menant à la conclusion d'une convention collective de travail (Keller et Weber, 2011).

A partir de ces considérations, j'estime que les critères proposés jusqu'ici sont trop restrictifs pour appréhender l'impact réel des textes de nouvelle génération et plus particulièrement des textes basés sur les processus. En effet, d'une part, les textes basés sur les processus ne requièrent pas la transposition stricto sensu de normes minimales dans le droit national et ne précisent pas non plus de date limite de mise en œuvre comme c'est le cas dans les accords autonomes. Pour cette catégorie de texte, il est postulé que les textes conjoints sont mis en œuvre « *d'une façon plus progressive et davantage orientée sur les processus que les accords* » (Commission européenne 2004). L'inclusion de normes dans le droit national ou le respect des limites de temps semblent donc ne pas être des critères pertinents.

D'autre part, considérer les conventions collectives comme seuls moyens de mise en œuvre conduit à nier la diversité des systèmes de relations industrielles et juridiques existant en Europe. En effet, dans de nombreux pays, la convention collective n'existe tout simplement pas. Par exemple, les pays anglo-saxons ont un système volontariste qui ne permet pas la

conclusion d'accords collectifs en tant que tels mais plutôt des recommandations ou des codes de conduite. Par conséquent, peut-on conclure qu'il ne s'y passe rien ?

D'après ces considérations, j'estime que l'évaluation des impacts de la mise en œuvre des textes basés sur le processus requiert des critères plus souples. Je propose de définir la mise en œuvre des textes basés sur les processus comme étant toutes les activités par lesquelles les acteurs nationaux ont respecté tout ou partie des engagements européens par la voie d'actions ou d'instruments prescrits dans le texte. Les accords étudiés prescrivent deux grandes catégories d'action : l'introduction de nouvelles pratiques et des activités de dissémination et de sensibilisation aux principes émis. Lorsqu'au moins un de ces types d'action est entrepris par les interlocuteurs sociaux nationaux, la mise en œuvre sera considérée comme étant effective. En restant souple quant à l'évaluation de la mise en œuvre, des impacts de nature cognitive ou procédurale pourront être pris en considération.

Les sections suivantes décrivent les hypothèses quant aux conditions et mécanismes susceptibles de mener à une mise en œuvre.

3.2. De la mobilisation...

Les comités de dialogue social sont composés des représentants des fédérations européennes ainsi que des représentants des organisations nationales affiliées aux fédérations. Chacune des délégations, syndicats et employeurs, disposent de la possibilité d'inviter vingt-sept représentants nationaux. Cela permet, en théorie, qu'un représentant des salariés et qu'un représentant des employeurs par pays soit présent et actif au sein du comité. Pourtant, en pratique, tous les pays ne sont pas représentés. En effet, prendre part aux décisions européennes n'est pas une action évidente pour des acteurs nationaux. Syndicats et représentants des employeurs agissent dans des systèmes de relations collectives qui sont encore fortement déterminés par des enjeux strictement nationaux et leur action est encore principalement dirigée vers les scènes politiques nationales (Visser, 2005). Dès lors, comment expliquer les motivations des acteurs nationaux à s'investir au niveau européen où les négociations peuvent s'avérer beaucoup plus complexes ?

La présence des interlocuteurs sociaux nationaux au sein des comités de dialogue social européen peut s'expliquer selon des facteurs liés aux caractéristiques des secteurs et des

facteurs liés au contexte national. Tout d'abord, d'après une analyse quantitative des textes conjoints et des programmes de travail des comités, il s'avère que les partenaires sociaux sont plus enclins à discuter au sein des comités des questions d'ordre transnational et/ou directement liées aux politiques européennes et qui dépassent la sphère d'action nationale (Pochet, 2006; Pochet et al., 2009). A titre d'exemple, les secteurs les plus actifs sont souvent les secteurs confrontés à la compétition internationale ou bien les secteurs qui dépendent fortement des régulations européennes tels que l'agriculture mais aussi la poste et les télécommunications. Par contre, des secteurs dans lesquels les enjeux restent strictement nationaux, comme le secteur du graphisme par exemple, les acteurs nationaux trouvent moins de motivation à agir au niveau européen (Leisink, 2002).

En dehors des enjeux strictement liés aux réalités économiques des différents secteurs, les participants aux comités peuvent être également animés d'intérêts qui sont au départ d'ordre national. La littérature sur les groupes d'intérêt et les mouvements sociaux a montré que face à une structure d'opportunité défavorable sur le plan domestique, les acteurs pouvaient être amenés à externaliser leurs intérêts et changer d'échelle politique (Baumgartner et Jones, 1993; Marks et McAdam, 1996; Pralle, 2003; Tarrow, 2005). Selon l'hypothèse de la compensation, des groupes d'intérêt ne disposant que de peu de moyens d'influence sur le plan national cherchent à compenser cette situation en intervenant par le biais d'un autre niveau de pouvoir (Keck et Sikkink, 1998; Marks et McAdam, 1996). Dès lors, dans un système de gouvernance multi-niveaux, les groupes d'intérêt cherchent les instances politiques où le rapport de force leur est le plus favorable.

En fonction des différents systèmes de relations professionnelles, syndicats et associations patronales ne disposent pas des mêmes possibilités d'intervention et d'influence dans la définition de politiques d'emploi : l'accès des interlocuteurs sociaux à la décision politique, les niveaux de la négociation collective, le statut accordé aux conventions collectives ainsi que les organisations prenant part à la négociation varient fortement d'un système national à l'autre (Hoffmann et al., 2009; Schulten, 2005). L'Europe et le dialogue social européen, par la multiplication des arènes politiques, pourraient offrir aux acteurs nationaux des opportunités supplémentaires et des possibilités de contourner des contextes nationaux défavorables (Costa, de Maillard, et Smith, 2007; Guiraudon, 2000).

En raison de l'eupéanisation des politiques sectorielles, de l'internationalisation des enjeux et des contraintes du contexte national, les interlocuteurs sociaux nationaux peuvent donc avoir un intérêt à gérer certaines questions par le biais du dialogue social européen pour pouvoir intervenir ensuite sur le plan domestique. En conséquence, j'émet l'hypothèse que **les partenaires sociaux nationaux n'agissent au sein du dialogue social européen que si celui-ci constitue une opportunité d'action au regard de leur structure d'opportunité nationale** (hypothèse 1).

D'autres approches mettent plutôt l'accent sur les capacités institutionnelles et organisationnelles des groupes d'intérêt comme éléments déterminants leurs possibilités d'action dans un autre niveau de pouvoir. Il est reconnu que le processus de décision européen requiert des moyens importants en termes de ressources humaines, de ressources financières et en termes d'expertise (Balme et Chabanet, 2002; Saurugger, 2002b; Wallace, Pollack, et Young, 2010).

La « positive persistence hypothesis » postule que les stratégies de gouvernance multi-niveaux dépendent de la position initiale des acteurs dans leur environnement institutionnel national. Les acteurs qui disposent d'une position influente sur le plan national disposent déjà des capacités nécessaires pour intervenir sur le plan européen (Beyers, 2002; Beyers et Kerremans, 2012; Eising, 2007). L'eupéanisation des acteurs dépend donc des caractéristiques du système national de représentation des intérêts. Certains établissent par ailleurs que les groupes d'intérêt sont plus susceptibles d'intégrer un niveau de pouvoir dont le mode de fonctionnement est proche, les coûts d'adaptation étant moins élevés (Cowles, 2001; Quittkat, 2002). Ainsi, on peut en tirer que des acteurs provenant de systèmes corporatistes où le rôle des interlocuteurs sociaux est fortement institutionnalisé et central en matière de politiques économiques et sociales disposeraient de plus de moyens et de capacités pour agir au sein des comités de dialogue social que des acteurs provenant de systèmes où les relations professionnelles sont moins développées.

Par ailleurs, les ressources organisationnelles, en termes de moyens humains et financiers mais aussi en termes d'expertise, constituent un élément important dans le développement d'action multi-niveaux (Eising, 2007; Kluver, 2012; McCarthy et Zald, 1977). Bien que la Commission européenne intervienne dans les frais de déplacement, participer aux

réunions des comités de dialogue social européen et s'investir dans les dossiers nécessitent des moyens humains et financiers. Les organisations nationales doivent, en effet, consacrer une partie du temps de travail d'un ou plusieurs de leurs collaborateurs aux questions européennes (Pochet et al., 2009). Des ressources importantes apparaissent donc comme une condition nécessaire pour une participation active au sein du dialogue social européen alors que l'absence de ressource peut y constituer un frein.

La capacité des groupes d'intérêt renvoie par ailleurs à un concept multidimensionnel. D'une part, la capacité d'action des groupes d'intérêt est évaluée au regard de leurs ressources internes. La représentativité du groupe (« la force du nombre ») et le recours à l'expertise étant reconnues comme étant des sources de pouvoir (Offerlé, 1994). Le nombre d'adhérents apparaît en effet comme un facteur de représentativité et de légitimité et les cotisations des membres permettent de financer les besoins matériels des organisations. L'expertise permet aux groupes d'intervenir dans les débats et décisions politiques et de disposer d'une certaine crédibilité vis-à-vis des pouvoirs publics. La légitimité et l'expertise sont d'ailleurs deux éléments particulièrement recherchés par les institutions communautaires (Kohler-Koch et al., 2013; Wallace et al., 2010). Cependant, les ressources internes des organisations restent intrinsèquement liées aux systèmes institutionnels dans lesquelles elles agissent et dépendent de la place qui est réservée aux groupes d'intérêts et plus particulièrement aux acteurs socio-économiques dans la définition des politiques publiques (Grossman et Saurugger, 2006; Offerlé, 1994).

Franz Traxler définit la représentativité des partenaires sociaux en se référant à trois indicateurs. Tout d'abord, la couverture de l'organisation et son taux d'adhésion recouvre la dimension organisationnelle. Le rôle de l'organisation dans la négociation collective et le rôle de l'organisation dans la décision politique définissent plutôt sa position institutionnelle (Traxler, 2009). Ces trois critères permettent de définir l'importance de l'organisation sur la scène politique nationale et donc d'identifier sa marge de manœuvre.

En tenant compte de ces considérations, je présume que **des acteurs provenant de systèmes nationaux et sectoriels de type corporatiste où le rôle des interlocuteurs sociaux est fortement institutionnalisé et central en matière de politiques économiques et sociales participent plus facilement aux comités de dialogue social car ceux-ci disposent déjà des**

capacités institutionnelles et organisationnelles nécessaires pour y intervenir (hypothèse 2).

Ces deux hypothèses peuvent sembler à priori contradictoires. Comme le constatent, Olivier Costa, Jacques de Maillard et Andy Smith, « [...] *deux logiques s'affrontent et produisent des effets contrastés. D'un côté, si l'on adopte un point de vue inspiré par les travaux sur la multi-level governance, la multiplication des espaces de régulation incite les acteurs de la filière à des comportements « rationnels » et opportunistes. [...] Mais d'un autre côté, si l'on adopte un point de vue informé par le néo-institutionnalisme historique, ce processus est largement contraint par le poids des institutions et des façons de faire* » (Costa et al., 2007, p. 216). Je propose toutefois de considérer, à priori, que ces deux hypothèses ne sont pas nécessairement inconciliables. Les capacités des acteurs, qu'elles soient institutionnelles ou organisationnelles, ne semblent pas suffisantes pour expliquer la mobilisation des acteurs nationaux dans les comités. Elles restent dépendantes des intérêts car une organisation n'investira vraisemblablement ses ressources pour agir sur le plan européen que si ses motivations sont élevées.

3.3. ...à la participation...

Les approches sociologiques et constructivistes de l'Union européenne avancent l'idée que l'Europe constitue un cadre cognitif et normatif qui oriente le comportement, les préférences et l'identité des acteurs (Checkel, 1999). Par ailleurs, les nouveaux modes de gouvernance basés sur des processus volontaires et non contraignants procèdent à une européanisation par l'intermédiaire de mécanismes d'apprentissage et de socialisation (de la Porte et Pochet, 2012; Radaelli, 2004).

Dans ce cadre, la participation des acteurs aux processus d'élaboration des normes s'avère de ce fait essentiel. Il a en effet été établi que les rencontres et les interactions fréquentes entre acteurs favorisent un changement de préférences et conduisent à une reformulation de leur identité (Checkel, 2003). Les acteurs sont socialisés et intègrent de nouvelles normes dans leurs représentations et leurs comportements. Leurs intérêts et préférences sont ainsi susceptibles de changer (Checkel, 2001; Risse et al., 1999). Les acteurs seraient ainsi encouragés à dépasser leurs intérêts nationaux et développer des intérêts de type

transnational (Tarrow, 2005). Certaines études de l'intégration européenne et des relations internationales montrent, par ailleurs, qu'il existe un lien entre la socialisation et l'internalisation des nouvelles normes et idées et le respect de ces normes ainsi que leur mise en œuvre par les acteurs nationaux (Checkel, 2001; Risse et Kleine, 2010; Risse et al., 1999).

Le fonctionnement et le processus de décision des comités de dialogue social européen impliquent des rencontres et des échanges réguliers entre les différents représentants nationaux des syndicats et des associations patronales. De ce fait, on peut supposer que le dialogue social européen pourrait reposer sur un mécanisme de socialisation. Les acteurs nationaux qui participent aux comités seraient ainsi plus enclins à adopter les perspectives définies dans les textes et à les mettre en œuvre dans leur contexte national. En étudiant le processus de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le télétravail, Kaeding et Müllensiefen ont montré qu'il existe une corrélation entre la participation des membres nationaux au comité de dialogue social et la mise en œuvre effective de l'accord sur le plan national (Kaeding et Müllensiefen, 2009). Par conséquent, j'émetts l'hypothèse que **les acteurs nationaux participant régulièrement aux réunions des comités seraient, par l'intermédiaire du processus de socialisation, plus enclins à défendre les normes européennes et à les mettre en œuvre dans leur contexte national** (hypothèse 3).

En outre, les fédérations européennes pourraient jouer un rôle de conscientisation en favorisant un changement dans les idées et représentations de leurs affiliés et ainsi favoriser la socialisation des acteurs nationaux. Katarzyna Gajewska en étudiant différents mouvements de travailleurs transnationaux en Europe a pu montrer que l'intégration des syndicats nationaux au sein de fédérations européennes améliore la coopération et motive les représentants nationaux à être plus actifs sur le plan européen (Gajewska, 2009). Selon Gajewska, ce sont les échanges et les relations qui prennent place entre acteurs nationaux au sein des structures européennes qui font naître de nouvelles représentations et donc de nouvelles stratégies à caractère transnational (2009). Ce rôle de socialisation des organisations européennes a également été constaté au sein des comités d'entreprise européens. Les activités de coordination organisées par les fédérations sectorielles européennes encouragent les délégués à créer des liens, à former des réseaux

transnationaux et facilitent la création d'une identité commune (Müller et Rüb, 2007; Pulignano, 2007).

A travers leur rôle de préparation des réunions, de transmission de l'information et de coordination, les fédérations européennes semblent en effet tout à fait à même de favoriser l'apprentissage de leurs membres et *in fine* la socialisation (Pochet et al., 2009). J'émetts l'hypothèse que **les fédérations européennes syndicales et patronales pourraient, à travers leur rôle d'information et de coordination, favoriser la socialisation de leurs membres** (hypothèse 4).

3.4. ...à la mise en œuvre

L'approche des transferts politiques souligne le rôle stratégique des acteurs. Le transfert est le résultat des choix, des intérêts et des interactions des acteurs (Dolowitz et Marsh, 2000; Saurugger et Surel, 2006). Les approches sociologiques de l'Union européenne montrent par ailleurs que les acteurs nationaux ne se contentent pas d'appliquer les normes européennes. Ils les réinterprètent et se les réapproprient afin de mener à bien leurs propres objectifs (Favell et Guiraudon, 2009; Jacquot et Woll, 2008; Smith, 2004). Les résultats des pratiques de « transfert » ou de mise en œuvre dépendent en grande partie des préférences et des intérêts des acteurs (Knill et Lenschow, 1998; Versluis, 2004).

Les études portant sur la mise en œuvre des accords du dialogue social européen ont également mis en évidence l'intérêt des interlocuteurs sociaux nationaux pour la thématique abordée comme étant un élément favorisant la mise en œuvre (Kaeding, 2013; Léonard, 2008; Prosser, 2012). Si l'accord permet d'introduire un sujet qui ne fait l'objet d'aucune régulation nationale, les partenaires sociaux sont plus enclins à mettre en œuvre le texte. Thomas Prosser a d'ailleurs montré que l'accord sur le télétravail a permis aux acteurs nationaux d'introduire cette nouvelle thématique dans leur agenda national et de développer de nouvelles normes (Prosser, 2014).

Les textes du dialogue social sectoriel européen pourraient ainsi offrir aux acteurs nationaux une certaine légitimité et de nouvelles opportunités pour agir dans des domaines qui ne font pas partie de leur champ de compétence initial dans leur système national. Etant donné la nature non contraignante des textes, l'intérêt des acteurs et l'« usage » qu'ils peuvent en

faire sur le plan national pourraient expliquer la mise en œuvre. Je pose ainsi l'hypothèse que **la mise en œuvre des textes est favorisée lorsque ces textes répondent aux enjeux nationaux et sont conçus par les partenaires sociaux nationaux comme une nouvelle opportunité d'action** (hypothèse 5).

Toutefois, les acteurs n'agissent pas dans un vide institutionnel et leurs actions sont influencées et orientées en fonction du contexte institutionnel dans lequel ils agissent (Mayntz et Scharpf, 2001). Les études portant sur l'eupéanisation constatent des divergences importantes entre les différents contextes nationaux et montrent que les institutions domestiques agissent comme des filtres face aux influences européennes. Les facteurs liés aux arrangements institutionnels domestiques constituent des médiateurs importants de l'eupéanisation et de l'effectivité de la mise en œuvre des normes européennes (Cowles et al., 2001; Duina, 1997; Falkner et al., 2005).

Les acteurs socio-économiques agissent également dans des contextes politiques et des systèmes de relations professionnelles différents. Le système de relations professionnelles définit le rôle des interlocuteurs sociaux, leurs relations avec l'Etat ainsi que leur rôle dans la définition et la mise en œuvre des politiques d'emploi (Lallement, 2008). En fonction des systèmes nationaux, l'importance et les niveaux de la négociation collective sont différents. De même, le statut accordé aux conventions collectives et l'accès des interlocuteurs sociaux à la décision politique divergent d'un pays à l'autre de l'Europe (Schulten, 2005).

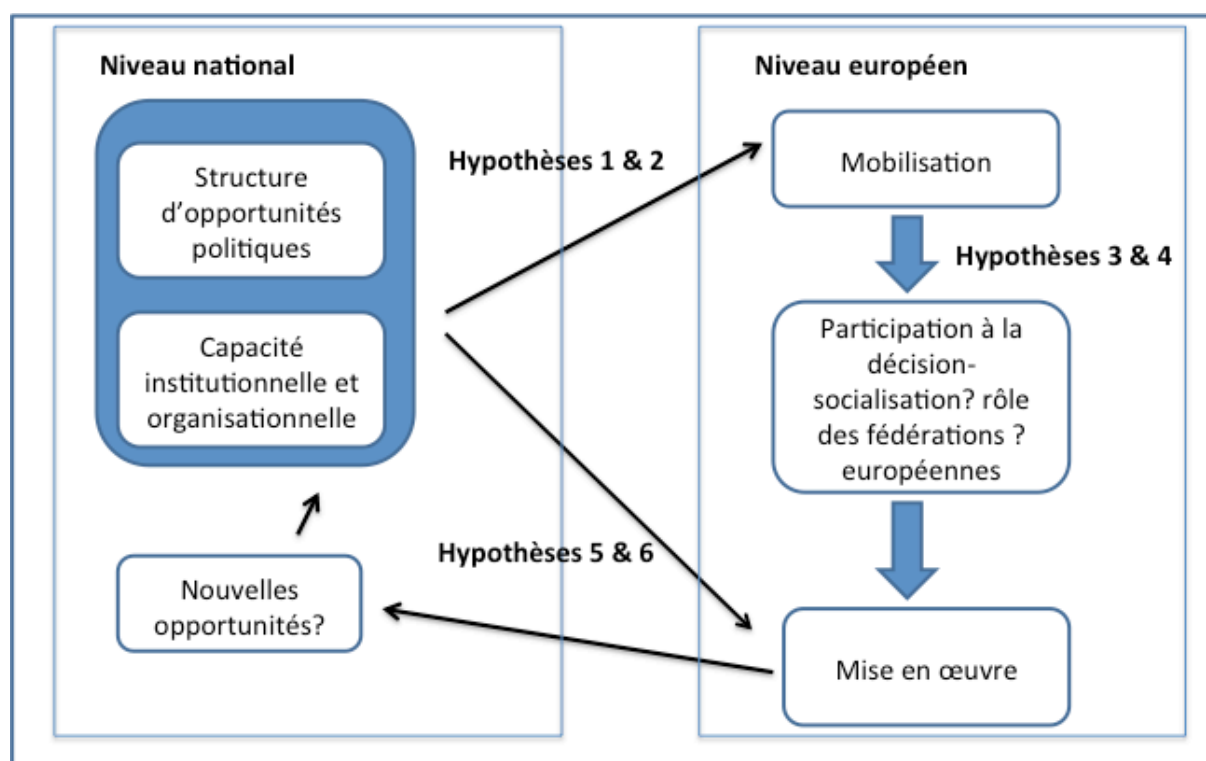
Les quelques études qui ont évalué la mise en œuvre des accords du dialogue social européen soulignent l'inadéquation entre les structures nationales de concertation sociale et le niveau européen comme étant un des principaux freins de la mise en œuvre (Kaeding, 2013; Léonard, 2008; Prosser, 2012; S. Weber, 2010). Thomas Prosser et Michael Kaeding montrent en effet qu'il existe une corrélation positive entre un système où il existe une tradition de négociation collective centralisée et une mise en œuvre effective (Kaeding, 2013; Prosser, 2014). Les possibilités de mise en œuvre dépendraient ainsi de la capacité institutionnelle des partenaires sociaux de réguler les relations d'emploi. Plus particulièrement, il semble également important de prendre en compte le sujet traité par le texte, non pas seulement au regard des préférences des acteurs mais aussi au regard de leur capacité à pouvoir agir dans le domaine particulier concerné par le texte européen.

Lorsqu'un texte européen porte sur la formation professionnelle, le rôle que jouent les interlocuteurs sociaux dans la définition et l'organisation de la formation professionnelle sur le plan national peut diverger fortement d'un pays à l'autre. Alors qu'en Italie, les interlocuteurs sociaux sont consultés sur ces questions, en Allemagne, en Suède et en Belgique, des organes de gestion paritaires existent et des conventions collectives sont négociées (Verdier, 2007; Winterton, 2006).

Par conséquent, je suppose que **la mise en œuvre des textes issus du dialogue social sectoriel européen est favorisée lorsque les acteurs nationaux disposent des capacités à intervenir sur les politiques d'emploi domestiques et plus particulièrement dans le domaine visé par le texte européen** (hypothèse 6).

Le schéma suivant représente le cadre d'analyse et illustre les interactions qui prennent place sur les deux niveaux de pouvoir.

Figure 1 : représentation du cadre d'analyse



3.5. Conclusion

Dans la première partie, j'ai présenté les objectifs et les enjeux de la thèse. Le dialogue social sectoriel européen conduit à l'élaboration de textes qui prennent la forme de recommandations, de cadres d'action et de codes de conduite dont la mise en œuvre repose sur un processus volontaire. En raison de la nature souple des textes qui en sont issus, le dialogue social européen a fait l'objet de nombreuses remises en cause quant à sa légitimité et son efficacité. Pourtant, l'impact réel des « textes de nouvelle génération » est encore relativement méconnu. Dans ce cadre, j'ai posé deux questions de recherche : quel est l'impact des textes de nouvelle génération sur le plan national et dans quelles circonstances la mise en œuvre des textes peut-elle être effective ?

A partir d'une approche multidisciplinaire, je considère le dialogue social européen comme un système de relations industrielles et un nouveau mode de gouvernance européen pouvant être appréhendé à partir des sciences politiques. En partant d'une approche centrée sur les acteurs, il apparaît que le dialogue social européen peut être compris comme un système de gouvernance multi-niveaux qui fournit des opportunités supplémentaires mais aussi des contraintes aux acteurs nationaux. Dans cette optique, le cadre d'analyse examine plus particulièrement l'action des interlocuteurs sociaux nationaux lorsqu'ils agissent et interagissent sur les deux niveaux. La mise en œuvre est ainsi interdépendante des dimensions situées en amont recouvrant la mobilisation européenne des acteurs ainsi que leur implication dans le processus de décision en tant que telle.

J'adopte ainsi une approche interactionniste de l'Europe qui implique d'identifier non seulement les facteurs qui favorisent la mise en œuvre et les conditions dans lesquelles elles prennent place mais aussi les mécanismes qui y sont sous-jacents. Le choix de cette approche a des implications méthodologiques importantes. Dans la deuxième partie, je développe les choix méthodologiques qui en découlent, présente les méthodes de recueil et d'analyse des données et décris les cas qui font l'objet de l'analyse empirique.

Partie II. Méthodologie et présentation des cas empiriques

Les choix théoriques effectués dans le cadre d'analyse ont des implications importantes quant aux méthodes d'investigation et quant à l'objet même de l'enquête. Ces choix sont nécessairement interdépendants des perspectives théoriques adoptées. Une approche centrée sur les acteurs qui rend compte des conditions et des mécanismes dans lesquels les interactions prennent place implique un double objectif de compréhension de l'action et d'explication causale du déroulement des faits. Les choix méthodologiques adoptés dans cette thèse répondent à ce double objectif (chapitre 4). Les comités de dialogue social sectoriel européen faisant l'objet de l'enquête empirique sont ensuite développés. Les comités des secteurs de l'agriculture et des hôpitaux sont en quelque sorte les « bons élèves de la classe ». Plusieurs textes ont été élaborés et ont fait l'objet d'un suivi et d'une mise en œuvre. Les deux secteurs sont pourtant très contrastés du point de vue de leurs enjeux, de leur organisation ainsi que de la nature des acteurs impliqués (chapitre 5).

Chapitre 4. Méthodologie

Etant donné le cadre d'analyse exposé plus haut, l'approche développée dans cette thèse s'apparente à une approche sociologique et interactionniste de l'Union européenne. L'eupéanisation qui se joue à travers les comités de dialogue social se comprend en effet dans les interactions des acteurs entre le niveau national et le niveau européen. Une telle perspective a plusieurs conséquences sur le plan méthodologique.

Les sciences sociales et la science politique font l'objet d'un éternel débat épistémologique entre les tenants d'un raisonnement expérimental qui visent à mettre en évidence des lois à caractère plus ou moins général et les tenants d'un raisonnement historique pour lesquels la recherche du sens ne peut être totalement décontextualisée (Brady et Collier, 2004; King, Keohane, et Verba, 1994). Comme le constate, Jean-Claude Passeron les sciences sociales d'aujourd'hui adoptent plutôt une posture de « l'entre-deux ». En assumant la nature interprétative des sciences sociales, il reconnaît que celles-ci s'inscrivent dans un « espace non-poppérien de l'argumentation » et qu'elles échappent dans une certaine mesure à la possibilité d'expérimentation et de falsification (Passeron, 1991). Toutefois, il ne s'agit pas de nier leur scientificité car le « [...] *raisonnement sociologique se distingue du récit historique par des moments de raisonnement expérimental, mais que ces moments de pureté méthodologique alternent nécessairement dans son travail interprétatif avec d'autres moments de raisonnement naturel. Un raisonnement sociologique ne peut être de part en part ni de bout en bout un raisonnement expérimental* » (Passeron, 1991, p. 79).

En assumant une telle posture, les sciences sociales visent un double objectif de compréhension de l'action sociale et d'explication causale du déroulement des faits. Dans ce double objectif d'explication et de compréhension, je m'attacherai à mettre à jour d'une part les mécanismes sous-jacents aux interactions des acteurs tout en identifiant les conditions dans lesquelles elles prennent place.

D'une part, dans l'objectif de compréhension des acteurs, trois techniques de recueil des données ont été utilisées, l'entretien semi-directif (sous-section 4.2.1), l'analyse documentaire (sous-section 4.2.2.) et l'observation (sous-section 4.2.3). Ces trois techniques permettent d'accéder à l'interprétation et le sens que donnent les acteurs à leurs actions.

Ces données ont d'abord été analysées à l'aide de l'analyse thématique (sous-section 4.3.1). L'analyse thématique permet en effet d'interpréter le sens que les acteurs donnent à leur action par rapport à l'ensemble du matériau et d'identifier les différences et les similarités dans les logiques d'action (Miles et Huberman, 1994; Paillé et Mucchielli, 2005).

D'autre part, dans un objectif d'explication, l'analyse comparative permet de se placer dans les conditions d'une « quasi-expérimentation » et permet par la sélection des cas (section 4.1) de s'assurer que certaines conditions restent constantes tandis que d'autres varient. En outre, l'analyse quali-quantitative comparée en permettant l'analyse sur un nombre de cas plus élevé que les méthodes comparatives traditionnelles et en identifiant des régularités causales qui réduisent la complexité des phénomènes observés tend vers une certaine généralisation des résultats (sous-section 4.3.2).

4.1. Sélection des cas

L'analyse comparative permet de confronter au moins deux cas pour lesquels on identifie les caractéristiques qu'ils partagent ou qui les différencient. On peut donc en déduire des liens (ou l'absence de lien) entre ces caractéristiques et le problème étudié (Landman, 2008; Vigour, 2005). Par une sélection rigoureuse des cas faisant l'objet de la comparaison, certains éléments du contexte peuvent être maintenus constants et permettent d'inférer les liens entre les variables étudiées. La sélection des cas est donc une étape importante car elle assure d'une part la validité interne de la recherche et d'autre part en inférant des liens à caractère général, elle en assure la validité externe.

La sélection des cas suit généralement la méthode des systèmes très similaires ou des systèmes très différents basés sur les canons de concordance et de différence de Mill (Przeworski et Teune, 1970). Dans la stratégie des systèmes les plus similaires (*Most Similar System Design*), le chercheur étudie des systèmes proches sur de nombreuses caractéristiques en mettant en évidence certaines différences essentielles. Cela revient à identifier, dans des pays similaires, les éléments qui diffèrent et qui comptent pour l'explication du résultat observé. Dans la comparaison de cas très différents (*Most Dissimilar System Design*), on fait abstraction des différences pour mettre en évidence les points communs. On compare donc des pays qui n'ont aucune caractéristique commune, excepté la

présence du résultat que l'on cherche à expliquer et ainsi que celle d'un ou deux éléments que l'on estime important pour le résultat (Landman, 2008; Przeworski et Teune, 1970).

Dans le cadre de cette recherche, la sélection des cas selon la méthode MSSD/MDSD apparaît comme étant inadéquate et trop contraignante. En effet, la sélection des cas selon la méthode MSSD/MDSD implique de connaître la variable dépendante avant la récolte de données. Dans mon cas d'étude, la variable dépendante correspond à la mise en œuvre d'un texte. Cependant, étant donné qu'aucun suivi n'est réalisé de manière systématique par les organisations européennes, il a été impossible d'estimer avant l'enquête empirique si la mise en œuvre a été ou non effectuée. Par ailleurs, l'accès aux personnes interrogées dépendait avant tout de leur implication dans le comité. Ce qui ne permettait pas de définir des cas à priori.

Par ailleurs, la sélection sur la variable dépendante a été dans une certaine mesure remise en cause. Sélectionner des cas similaires (MSSD) ne permet pas de prendre en compte le fait que différentes variables explicatives puissent mener au même résultat (George et Bennett, 2005; Ragin, 1987). De la même manière, la sélection de cas très différents sur lesquels on isole une seule variable qui pourrait être responsable du résultat, exclut automatiquement le cas où le résultat serait présent en l'absence de la variable sélectionnée (George et Bennett, 2005). Ces techniques de sélection des cas ne permettent donc pas d'envisager que différentes variables puissent mener au même résultat. En outre, la méthode des systèmes très similaires semble particulièrement adaptée pour la comparaison d'un petit nombre de cas car la similarité des caractéristiques limite nécessairement le nombre de cas à observer. La méthode des systèmes très différents permet par contre d'examiner un échantillon plus large et se rapproche des approches de type quantitative (Berg-Schlosser et De Meur, 2009).

L'analyse quali-quantitative couvre plutôt une zone intermédiaire où l'échantillon dépasse la zone généralement admise des « petits N » mais reste trop limitée pour atteindre la zone « des grands N ». Dans ce cadre, trois principes gouvernent le choix des cas. Tout d'abord, il est nécessaire de s'assurer que les cas partagent certaines caractéristiques communes qui restent constantes à travers l'analyse. Ensuite, les cas doivent faire l'objet d'un maximum d'hétérogénéité et dans la mesure du possible, il est préférable d'inclure autant de cas

positifs que de cas négatifs. Enfin, le choix des cas ne peut être réalisé « au hasard » mais doit toujours être guidé par le modèle théorique (Berg-Schlosser et De Meur, 2009).

Sur base de ces trois principes, j'ai donc procédé à la sélection des cas en m'assurant d'une part de la diversité de l'échantillon et d'autre part de la constance de certains éléments du contexte. Tout d'abord, dans le choix des textes, j'ai veillé à ce que certaines conditions restent constantes. Tous les textes étudiés sont des textes basés sur les processus et partagent les mêmes modalités de suivi et de mise en œuvre. Le choix des pays et des secteurs est basé sur l'hétérogénéité des conditions explicatives liées aux structures d'opportunité politique et aux arrangements institutionnels. Les secteurs sont contrastés quant à leurs enjeux socio-économiques, quant au contexte de création du comité ainsi qu'à leur degré d'européanisation (sous-section 4.1.1). Les pays ont été, dans la mesure du possible, sélectionnés afin de représenter différents modèles de représentation des intérêts et de relations professionnelles (sous-section 4.1.2).

4.1.1. Sélection des secteurs et des textes

Il est reconnu que l'activité au sein des comités de dialogue social européen dépend du caractère transnational des enjeux socio-économiques du secteur. Les secteurs confrontés à une importante compétition internationale ou bien dont l'activité est régulée par des normes européennes sont en principe plus actifs au niveau du dialogue social européen (Pochet, Degryse, et Dufresne, 2006). J'ai choisi de confronter deux secteurs contrastés quant à leurs enjeux socio-économiques, quant à leur degré d'européanisation mais aussi quant au contexte de création du comité de dialogue social européen.

Il est en outre important de choisir des comités de dialogue social qui ont abouti à la conclusion de textes basés sur les processus dont la mise en œuvre a fait l'objet d'un suivi et dont le processus de mise en œuvre est actuellement terminé. Ces critères de sélection, nécessaires car ils assurent d'obtenir des données significatives, ont réduit fortement les choix possibles de secteur¹⁹. L'enquête porte donc sur deux comités sectoriels qui fonctionnent et aboutissent à des résultats concrets. Il s'agit d'une part de l'agriculture dont le comité a été créé de manière précoce et dont les enjeux sont fortement européanisés.

¹⁹ Certains secteurs ont déjà fait l'objet de recherches antérieures. Sabrina Weber a étudié les secteurs du commerce et de l'électricité (v. Weber 2010).

D'autre part, le secteur des hôpitaux est beaucoup plus récent, le comité ayant été créé en 2006. Ses enjeux, bien que faisant l'objet d'une européanisation croissante, sont plus faiblement européanisés que les politiques agricoles. Au niveau du degré d'européanisation, ils constituent respectivement des exemples de « most likely case » et de « less likely case » (Kluver, 2010; Martinsen, 2012).

4.1.1.1. Le secteur de l'agriculture

Le dialogue social a été créé très tôt dans le secteur de l'agriculture en raison des impacts précoces de la construction européenne à travers la politique agricole commune (PAC). Un groupe informel s'est, en effet, mis en place dès 1974. L'objectif était de pouvoir faire face aux effets des réglementations européennes sur les conditions de travail (Fattmann, 2008).

En raison de la forte intégration européenne de la politique agricole, les partenaires sociaux se sont particulièrement investis au sein du comité. Plusieurs auteurs constatent d'ailleurs que le secteur de l'agriculture constitue « *le paradigme de la mise en place d'un système européen de relations collectives* » (Degryse, 2010a; Dufresne, 2006a).

Les enjeux qui animent le secteur concernent essentiellement les conséquences de la PAC sur les conditions de travail (et plus particulièrement la formation, la santé et la sécurité des travailleurs) ainsi que sur la mobilité des travailleurs. L'agriculture compte de nombreux travailleurs saisonniers, le plus souvent des immigrants peu qualifiés (Degryse, 2010a; Traxler, 2007a).

Au niveau de la représentation européenne, l'EFFAT (European federation of food, agriculture and tourism trade unions) représente les travailleurs et est présente dans plusieurs comités de dialogue social outre celui de l'agriculture dont les secteurs du sucre, de l'horeca et du tourisme et de la restauration collective. Le GEOPA, le groupe des employeurs des organisations professionnelles de l'Union européenne, représente les employeurs au sein du comité. L'organisation est composée des membres du COPA, le comité des organisations professionnelles agricoles. Le COPA a fusionné en 1962 avec le COGECA, le comité général de la coopération agricole de l'Union européenne. La COPA-COGECA défend les intérêts économiques des agriculteurs au niveau européen. La distinction entre le COPA-COGECA, qui n'intervient que sur les questions économiques et techniques, et le GEOPA, qui intervient dans les matières sociales, s'explique par le fait que

tous les agriculteurs ne sont pas des employeurs. L'agriculture comprend, en effet, un nombre important de travailleurs indépendants et travaillant au sein d'exploitations familiales (Degryse, 2010a; Traxler, 2007a).

Dans le secteur de l'agriculture, deux textes importants ont été conclus depuis la formalisation du comité en 1998. Il s'agit de l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture conclu en 2002 et l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture conclu en 2005. Bien que ces deux textes aient été nommés « accord » par les partenaires sociaux, ceux-ci relèvent en réalité de la catégorie des textes basés sur les processus car aucune date limite de mise en œuvre n'est spécifiée, celle-ci devant se réaliser suivant un suivi régulier et progressif. L'accord sur la formation professionnelle a fait l'objet de rapports ainsi que des séminaires de suivi en 2004 et en 2011 tandis que des bilans quant à la mise en œuvre de l'accord sur la prévention des risques de troubles musculo-squelettiques ont été réalisés en 2011 et 2012.

4.1.1.2. Le secteur hospitalier

Le dialogue social dans le secteur hospitalier est très récent. Le comité de dialogue social sectoriel n'a été mis en place qu'en 2006. Les questions de santé publique et des soins de santé ont été intégrées à l'agenda européen à partir des années 1990. La législation européenne dans le domaine de la santé s'est ensuite progressivement développée. La stratégie de Lisbonne (2000-2010) a ensuite mis en place une méthode ouverte de coordination dans les domaines de la protection sociale et de l'inclusion sociale. Cependant, si une politique communautaire en matière de soins de santé semble émerger, ce sont toujours les Etats membres qui restent seuls responsables de l'organisation de leur système de santé. Les enjeux du secteur restent pour l'instant essentiellement nationaux (Degryse, 2010b).

Certains défis semblent pourtant converger et se poser à l'ensemble des pays de l'Union européenne. Le dialogue social européen dans le secteur hospitalier s'est créé afin de répondre aux impacts de l'intégration européenne sur les travailleurs de la santé. Le marché unique, la libre circulation des travailleurs, l'élargissement font craindre aux partenaires sociaux le développement de pratiques de dumping social (Degryse, 2010b). Le secteur

hospitalier est en effet un grand employeur, le personnel étant important. Le personnel du secteur est par ailleurs très spécifique car caractérisé par un personnel hautement qualifié, fortement féminisé, de plus en plus âgé et de plus en plus mobile en Europe et dans les pays tiers (Traxler, 2009). Le 1^{er} programme de travail (2006-2007) du comité couvre les questions liées au recrutement du personnel, le profil des forces de travail et les qualifications des travailleurs (Degryse, 2010b).

Une autre particularité du secteur est qu'il relève à la fois du secteur privé et du secteur public, ce dernier étant prédominant dans la plupart des Etats membres. Les travailleurs sont représentés au niveau européen par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP- European Federation of Public Service Unions). La FSESP réunit les syndicats défendant les intérêts des travailleurs issus majoritairement du service public. HOSPEEM (European hospital and healthcare employers' associations) représente les employeurs. L'organisation a été créée en 2005 par des membres de CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest), les employeurs du secteur public, dans le but de représenter les employeurs du secteur hospitalier sur les questions portant sur le marché du travail et de lancer le dialogue social sectoriel. Comme pour les travailleurs, les employeurs du secteur public sont majoritairement représentés au niveau européen (Traxler, 2009).

En 2008, le comité du secteur des hôpitaux a conclu le code de conduite éthique sur le recrutement et la rétention transfrontaliers. Celui-ci correspond aux critères des textes basés sur les processus et est identifié comme faisant partie de la catégorie des lignes de conduite et codes de conduite. La mise en œuvre a fait l'objet d'une évaluation en 2012.

Tableau 4 : choix des secteurs : comparaison agriculture et hôpitaux

Secteur	Agriculture	Hôpitaux
Date de création	création précoce secteur de 1 ^{ère} génération (1974-1999)	création récente secteur de dernière génération (2006)
Impact des réglementations européennes	Compétence exclusive - Politique agricole commune volonté de la part des partenaires sociaux de construire un système de relations industrielles européen forte autonomie de la négociation collective	Compétence subsidiaire- Etats membres restent responsables de l'organisation de leur système de santé Pressions européennes : peur du dumping social
Enjeux clés	-Conséquences de la politique agricole commune sur les conditions de travail -Mobilité des saisonniers	- Dumping social et mobilité du personnel
Organisations européennes	EFFAT GEOPA COPA= organisations des employeurs agricoles COPA-COGECA= ' <i>business association</i> '. Création en lien avec les enjeux économiques de la PAC	EPSU HOSPEEM= création en 2005 par des membres du CEEP dans l'objectif d'assurer une représentation des hôpitaux face aux questions liées au monde du travail (création en lien avec la mise en place du comité de DSSE)
Textes	- Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture (5 décembre 2002) (cadre d'action) Suivi : Résolution en vue d'établir un format commun de CV européen à destination des travailleurs agricoles (10 mai 2007) - Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de trouble musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture (21 novembre 2005) (recommandation)	- EPSU-HOSPEEM code of conduct and follow-up on Ethical cross-border recruitment and retention in the hospital sector (7 avril 2008) (code de conduite)

4.1.2. Sélection des pays

Dans les études des relations professionnelles, il est traditionnellement admis « *qu'il existe des « modèles nationaux » associés à des institutions particulières qui régissent les relations d'emploi à l'intérieur de chaque pays* » (Locke, Kochan, et Piore, 1995). Les interlocuteurs sociaux agissent ainsi dans des systèmes nationaux très divers.

Si il est largement reconnu que les systèmes traditionnels nationaux de relations industrielles tendent à se maintenir face aux mouvements de globalisation (Ferner et Hyman, 1998; Hall et Soskice, 2001b; Hollingsworth et Boyer, 1997; Traxler et al., 2001), il a également été constaté que des divergences pouvaient apparaître à l'intérieur même des pays, entre secteurs ou entre entreprises (Jobert, 2000; Locke et al., 1995; Marginson et Sisson, 2002). Certains ont d'ailleurs plaidé pour l'abandon des comparaisons des systèmes nationaux au profit de comparaisons des configurations sectorielles et régionales mieux à même d' « [...] *expliquer les variations systématiques que l'on observe à l'intérieur des pays et les caractéristiques communes à nombre d'entre eux* » (Locke et al. 1995 : 175, Jobert 2000).

Pourtant, d'après les études comparatives menées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), il semble que l'implication des acteurs nationaux et leur possibilité d'action au niveau européen dépendront fortement de leur marge de manœuvre au niveau national²⁰. « *The effectiveness of the European social dialogue tends to increase with the growing ability of the national affiliates of the European association to regulate the employment terms and to influence national public policies affecting the sector* » (Traxler 2009 :8). Ceci rejoint mon hypothèse de l'importance des marges d'action des acteurs sur le plan national.

Pour des raisons pratiques, il n'a pas été possible de sélectionner les pays avant de démarrer l'enquête empirique. En effet, la sélection des acteurs interrogés dépendaient de leur implication dans le dialogue social européen, information qu'il n'est pas possible d'obtenir sans l'intermédiaire des fédérations européennes. Toutefois, en tenant compte des contraintes de langues et d'accès, j'ai dans la mesure du possible tenté d'obtenir des

20 EUROFOUND. EIRO sectoral representativeness studies, [en ligne], <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/representativeness.htm>, consulté le 25 octobre 2013.

répondants dans au moins un pays représentatif de chaque système de relations professionnelles. Des représentants de dix-sept pays européens ont été interrogés. Pour les besoins de l'analyse comparative, treize pays ont été finalement retenus (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Lettonie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Roumanie, Suède). Ainsi les pays relevant du modèle néo-corporatiste, du corporatisme scandinave, de l'étatisme, du pluralisme et du modèle néo-libéral ont été couverts par l'enquête. Seul le modèle du « néo-libéralisme intégré » n'a pu être inclus.

Tableau 5 : répartition des répondants en fonction des pays et type d'organisation dans le secteur de l'agriculture

Pays	Syndicats	Organisations d'employeurs
Allemagne	X	X
Autriche	X	
Belgique	X	X
Bulgarie	X	X
Danemark	X	
Espagne	X	X
France	X	X
Grèce		X
Irlande		X
Portugal		X
Royaume-Uni		X
Suède	X	X
Europe	X	X

Tableau 6 : répartition des répondants en fonction des pays et type d'organisation dans le secteur des hôpitaux

Pays	Syndicats	Organisations d'employeurs
Allemagne	X	X
Belgique	X	
Danemark	X	X
Finlande	X	
France	X	
Irlande	X	X
Lettonie	X	X
Norvège		X
Pays-Bas	X	X
Royaume-Uni	X	X
Roumanie	X	
Suède	X	X
Europe	X	X

4.2. Méthodes de récoltes des données

Afin de reconstituer les logiques d'action des acteurs dans les comités de dialogue social européen, j'ai eu recours à plusieurs techniques de recueil de données : les entretiens semi-directifs, l'analyse documentaire et l'observation. Ces trois techniques se complètent mutuellement et permettent de croiser les sources et les types de support des données recueillies.

4.2.1. Les entretiens semi directifs

Les méthodes de l'entretien se caractérisent par un contact direct entre le chercheur et ses interlocuteurs. L'entretien semi-directif, en étant ni complètement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises, permet une certaine flexibilité qui est adaptée au recueil d'informations complexes (Blanchet et Gotman, 1992). L'entretien permet de saisir le sens que donne les acteurs à leurs actions et permet de mieux cerner leurs points de vue,

leurs enjeux mais aussi leurs interactions (Blanchet et Gotman, 1992; Javeau, 1997; Maroy, 1995).

Par les entretiens semi-directifs, mon objectif est de saisir les logiques d'action des différents acteurs impliqués dans le dialogue social sectoriel européen (les représentants de la Commission européenne, les représentants des fédérations sectorielles européennes des syndicats et des organisations patronales ainsi que les organisations des interlocuteurs sociaux nationaux).

Trois guides d'entretien ont été élaborés en fonction de la catégorie d'acteur interrogé. Les trois guides sont communs aux deux secteurs et sont structurés en fonction des trois dimensions du cadre d'analyse. Ils portent ainsi sur les logiques de mobilisation, le processus de décision et le processus de mise en œuvre. Les trois guides recueillent ainsi les mêmes informations selon les trois points de vue différents. Il s'agit tout d'abord de comprendre les logiques sous-jacentes à la création et au fonctionnement quotidien du comité. Quels sont les enjeux spécifiques du secteur qui ont conduit à la création d'un comité ? Quel est le point de vue des fédérations européennes ? Quant aux organisations nationales, pourquoi se mobilisent-elles au niveau européen ? Quels sont les enjeux nationaux et quelles sont les capacités d'action des organisations nationales ? Ensuite, à travers les trois points de vue, l'objectif est de saisir le rôle de chacun des acteurs ainsi que les relations entretenues entre les fédérations et leurs affiliés, entre les fédérations et la Commission européenne et entre les différentes organisations nationales lors du processus de décision. Il s'agit également de cerner les évolutions possibles : les organisations nationales sont-elles conscientisées à de nouveaux enjeux ? Enfin, le déroulement de la mise en œuvre des textes et le rôle de chaque acteur dans la mise en œuvre sont examinés. Quelles sont les procédures de suivi ? Qui intervient ? Quels sont les résultats et quels en sont les impacts sur le plan national ? Quelles sont les contraintes et les opportunités identifiées par chacun des acteurs ?

Les guides d'entretien sont présentés en annexe. Il est toutefois important de remarquer qu'en suivant la logique de non directivité des entretiens semi-directifs, en cours d'entretien, toutes les questions n'ont pas été nécessairement posées ou l'ordre des questions n'a pas été nécessairement respecté. Je me suis adaptée aux réponses données

par les répondants tout en gardant le fil rouge des trois étapes. De cette manière, certaines informations « imprévues » ont pu être récoltées.

Les personnes contactées pour la réalisation des entretiens semi-directifs sont des personnes identifiées comme étant directement impliquées dans le processus de décision : des acteurs européens (représentants de la Commission et les partenaires sociaux européens) et des acteurs nationaux (représentants des organisations syndicales et des organisations patronales impliquées dans le dialogue social européen). Il est important de remarquer la spécificité des répondants et les difficultés de prise de contact qui y sont relatives. En effet, j'ai interrogé des responsables d'organisations syndicales et d'employeurs qui possèdent des responsabilités importantes et dont la fonction les place, le plus souvent, dans le sommet de la hiérarchie de leur organisation (secrétaires généraux, responsable d'un département). En conséquence, leur agenda est souvent très chargé et variable en fonction de l'actualité (grèves, situation politique,...) et de leurs responsabilités internationales qui impliquent de nombreux déplacements. Ces spécificités ont donc exigé une très grande flexibilité de ma part : rendez-vous pris plusieurs semaines à l'avance, rendez-vous annulés et reportés au dernier moment, rendez-vous reportés plusieurs fois,....

Dans la mesure du possible, j'ai mené les entretiens en face à face en Belgique et dans les pays limitrophes ainsi qu'en proposant aux répondants les plus éloignés de les rencontrer à Bruxelles lorsqu'ils sont présents pour une réunion européenne. Cependant, étant donné l'éloignement de certains répondants, les contraintes de temps, et les difficultés d'agenda, la plupart des entretiens dans le secteur des hôpitaux (15/23) ont dû être menés au téléphone²¹. Dans le secteur de l'agriculture, j'ai eu la possibilité de réaliser la plupart des entretiens en face à face. Seuls sept entretiens sur vingt ont été réalisés au téléphone.

Bien que l'entretien en face à face soit préféré lors de la réalisation d'entretien semi-directifs, l'utilisation du téléphone peut, dans certaines conditions très précises, donner lieu à des résultats relativement équivalents (Burke et Miller, 2001; Sturges et Hanrahan, 2004). L'entretien par téléphone peut se justifier lorsqu'il s'agit de répondants difficiles à contacter et qui sans la possibilité d'un entretien au téléphone n'auraient pas accepté de réaliser l'entretien (Sturges et Hanrahan, 2004). L'entretien téléphonique a également du sens

21 Une syndicaliste française a préféré l'option téléphonique, n'ayant pas de base fixe en France.

lorsque les personnes interrogées possèdent un téléphone et en ont un usage habituel pour des conversations prolongées : « (...) *telephone interviews make sense when the respondent group of interest owns telephones and uses them for both brief instrumental and longer expressive phone conversations* » (Sturges et Hanrahan, 2004, p. 116). Ce qui correspond au profil de mes répondants.

En conséquence, vu le profil des personnes interrogées (habituées à s'exprimer et dont le téléphone constitue un outil de travail important) et la nature des questions (organisationnelle et institutionnelle et non pas personnelle), les entretiens téléphoniques pouvaient être considérés comme appropriés²². Par ailleurs, en comparant le contenu des entretiens menés en face à face et des entretiens menés au téléphone, j'ai constaté que le téléphone n'avait que peu d'influence sur le contenu des propos tenus par les répondants.

Toutefois, les entretiens au téléphone sont généralement plus courts (40 à 50 minutes) que les entretiens en face à face (1h-1h30). Cela s'explique par le fait que les répondants lorsqu'ils sont interrogés au téléphone ont tendance à répondre directement à la question sans dévier vers d'autres thèmes moins pertinents et à parler avec un rythme plus rapide.

Par ailleurs la durée et le contenu des entretiens ne dépendent pas seulement du mode d'entretien, d'autres facteurs peuvent également intervenir :

- la langue : Des entretiens plus courts s'expliquent également par le fait que de nombreux répondants ont répondu aux questions dans une langue autre que leur langue maternelle. Ces répondants avaient moins tendance à s'étendre dans leurs explications.
- l'implication des répondants : les répondants moins impliqués dans le dialogue social avaient logiquement moins de choses à dire.
- la mise en œuvre des textes : une partie importante du questionnaire portait sur la mise en œuvre des textes, dans le cas d'une absence de mise en œuvre, la réponse était plus rapide.

Quel que soit le mode utilisé, tous les entretiens ont été enregistrés et entièrement retranscrits (au téléphone, par l'intermédiaire d'une oreillette) avec l'accord des répondants.

²² La technique des entretiens semi-directifs par téléphone a pu être testée avec le même type de répondants lors d'études menées précédemment ((Léonard, Perin, et al., 2007; Pochet et al., 2009).

Même si le téléphone ne permet pas le contact visuel, les hésitations ou réponses rapides ont pu être identifiées. Enfin, l'immersion dans l'environnement a pu être réalisée lors des observations.

Etant donné la spécificité du dialogue social européen, il n'est pas simple à priori d'identifier les représentants des organisations nationales en charge des questions européennes et impliquées dans le dialogue social européen. Ces personnes ne peuvent être identifiées que par l'intermédiaire des organisations européennes qui disposent des noms et coordonnées des personnes mandatées par leurs organisations membres pour participer au dialogue social européen. Dans le secteur des hôpitaux, HOSPEEM m'a fourni une liste reprenant l'ensemble de ses membres tandis que la FSESP (fédération syndicale européenne des services publics) m'a donné l'accès à une liste partielle reprenant essentiellement les membres les plus actifs au sein du dialogue social européen. Dans le secteur de l'agriculture, GEOPA/COPA (Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne) m'a procuré une liste reprenant l'ensemble des représentants nationaux dès le début de l'enquête en juillet 2011. Par contre, les démarches auprès de EFFAT (European Federation of Food, agriculture and tourism trade unions), ont été plus difficiles. Les noms et coordonnées de six représentants nationaux ont été communiqués en mars 2012 après de nombreuses interventions auprès des représentants d'EFFAT. Les coordonnées d'autres membres ont toutefois pu être trouvées via d'autres intermédiaires.

Finalement, trente-sept personnes ont été contactées dans le secteur des hôpitaux. Ces contacts ont permis la réalisation de vingt-trois entretiens semi-directifs approfondis. La prise de contact auprès des organisations syndicales nationales a été fortement facilitée par le fait que la FSESP ait accepté d'informer ses membres de l'étude en cours. Par ailleurs, trois entretiens additionnels de nature plus informelle menés lors des observations ont permis de compléter certaines informations (voir tableau en annexe). Dans le secteur de l'agriculture, trente-neuf personnes ont été contactées. Ces contacts ont permis la réalisation de vingt entretiens et de deux entretiens additionnels (voir tableau en annexe).

Les personnes que j'ai interrogées représentent dans la grande majorité des cas des organisations régulièrement présentes au sein du comité de dialogue social européen. Les

représentants des organisations peu ou pas impliquées n'ont pas pu être contactés. Cela s'explique notamment par :

- des difficultés d'identification (Qui interroger dans une organisation si aucune personne dans l'organisation n'a été désignée pour participer aux réunions du dialogue social ?)
- les listes de contacts fournies par les organisations européennes (côté syndical, les listes ont été limitées aux représentants nationaux étant considérés comme actifs par les représentants européens. Cependant, cela rejoint les problèmes d'identification qui peuvent se poser également pour l'organisation européenne).
- la raison compréhensible du refus de participer à un entretien sur un objet qu'on ne connaît pas ou qui ne fait l'objet d'aucun intérêt.

Enfin, ajoutons qu'à cela s'ajoute les problèmes de langue. Côté syndical, de nombreux représentants parlent peu ou pas du tout de langues étrangères y compris l'anglais. J'ai mené les entretiens soit en français soit en anglais mais ne maîtrisant pas les langues des pays méditerranéens ou les langues slaves, j'ai rencontré quelques difficultés pour contacter les représentants en provenance des pays concernés. Ce problème a été partiellement résolu en engageant une étudiante germanophone qui a réalisé les entretiens en allemand avec les représentants des syndicats allemands et autrichiens du secteur de l'agriculture et un étudiant hispanophone pour réaliser les entretiens avec les partenaires sociaux espagnols²³. Par ailleurs, un chercheur grec a réalisé des entretiens courts avec les représentants d'un syndicat grec dans le secteur des hôpitaux et un représentant des employeurs dans le secteur de l'agriculture²⁴. Toutefois, les représentants qui ne maîtrisent pas l'anglais font le plus souvent partie des « absents » du dialogue social, leur non-maîtrise de l'anglais constituant en partie une explication de leur non-implication.

En raison de ces limites, mes résultats ne peuvent être considérés comme représentatifs. Cependant, l'objectif étant de comprendre les logiques d'action en jeu lors du processus de dialogue social, les informations les plus pertinentes proviennent essentiellement des répondants « actifs ».

23 Alexandra Morrosch et Pierre Sangrones

24 Apostolos Xyraphis

4.2.2. *L'analyse documentaire*

Les documents qu'ils soient manuscrits ou imprimés, officiels ou privés contiennent des informations quant aux événements que le chercheur ne peut pas toujours observer directement (de Saint-Georges, 1995).

Les sources documentaires ont ainsi été utilisées dans un premier temps à titre informatif : contenu des textes conjoints, identification des thèmes à l'ordre du jour du comité, organisation du comité, les cas de transposition nationale,... Dans un second temps, les documents ont permis de vérifier les informations obtenues par les entretiens semi-directifs (présence des organisations, informations sur la mise en œuvre). Enfin, une analyse plus fine des documents (dont les ordres du jour, les procès-verbaux,...) a permis de mettre en évidence les rapports de pouvoir entre les fédérations syndicales européennes, les organisations patronales européennes et la Commission européenne ainsi que les rapports de pouvoir entre les différentes organisations nationales (qui pèse sur l'ordre du jour ? sur le contenu des textes ?...).

L'analyse a porté sur plus de 120 documents provenant de la Commission européenne, des fédérations sectorielles européennes et des organisations nationales. Il s'agit principalement des ordres du jour, comptes rendus des comités, des documents de travail (études, powerpoint,...), des programmes de travail et les textes conjoints (la liste des documents est disponible en annexe). Ces documents couvrent la période de 2002 à 2012 pour le secteur de l'agriculture et de 2006 à 2011 pour le secteur des hôpitaux.

4.2.3. *L'observation non-participante*

La méthode de l'observation directe présente l'avantage par rapport à d'autres méthodes de capter « *les comportements au moment où ils se produisent sans l'intermédiaire d'un document ou d'un témoignage* » (Quivy et Van Campenhoudt, 2006, p. 177). Dans les autres méthodes, le phénomène est reconstitué à partir des déclarations des acteurs (entretiens) ou par ce qui en a été écrit (recueil de documents). L'observation permet de saisir les comportements des acteurs, d'identifier les effets qu'ils produisent ainsi que les contextes dans lesquels ils sont observés. L'observation permet également de croiser les informations obtenues par les entretiens avec ce qui est observé afin de vérifier l'authenticité des propos

tenus. L'observation non-participante présente la particularité que le chercheur ne participe pas directement à la vie du groupe observé et se pose en observateur extérieur (Beaud et Weber, 2003).

L'observation non-participante a été utilisée de manière secondaire au regard des deux autres techniques de récolte des données. Il s'agissait essentiellement de pouvoir observer directement le fonctionnement des comités afin de pouvoir mettre en perspective les informations recueillies par le biais des documents et des entretiens. Les observations m'ont toutefois permis de recueillir des informations importantes quant à la nature des interactions entre les différents acteurs et le rôle joué par chacun lors du processus de décision : qui intervient lors des séances plénières ? Quelle est la dynamique des discussions ? Quelles relations informelles se mettent en place ?...

Trois séances plénières du comité du dialogue social du secteur des hôpitaux ont pu faire l'objet d'une observation non participante (1^{er} juillet 2011, 2 décembre 2011 et 10 décembre 2012). Dans le secteur de l'agriculture, j'ai assisté à deux groupes de travail (18 octobre 2011 et 23 mai 2012).

4.3. Méthodes d'analyse des données

J'ai réalisé l'analyse des données à partir de deux méthodes d'analyse complémentaire. L'analyse thématique en identifiant les logiques d'action des acteurs permet de reconstruire les mécanismes sous-jacents à la mise en œuvre (sous-section 4.3.1). D'autre part, l'analyse quali-quantitative comparée en identifiant le chemin causal menant à la mise en œuvre explique dans quelles circonstances elle peut se réaliser (sous-section 4.3.2).

4.3.1. L'analyse thématique

La thématization du corpus de données constitue une étape préliminaire de l'analyse des données. Il s'agit en effet dans une première étape de transposer l'ensemble du matériau en un certain nombre de thèmes afin de pouvoir en retirer des récurrences ou des regroupements. L'objectif est de pouvoir extraire le sens du discours des acteurs et d'en interpréter le contenu au regard de l'ensemble du matériau récolté (Miles et Huberman, 2003).

L'analyse thématique consiste en « [...] la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé. [Elle] consiste, dans ce sens, à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus, qu'il s'agisse d'un verbatim d'entretien, d'un document organisationnel ou de notes d'observation » (Paillé et Mucchielli, 2005) : 124). L'analyse thématique permet le découpage transversal de l'ensemble du corpus en fonction des hypothèses émises précédemment (Blanchet et Gotman, 1992).

Dans les catégories, plusieurs thèmes ont été définis à partir du corpus de données et de nouveaux éléments ont pu être identifiés et intégrés dans l'analyse. Par exemple dans la catégorie « socialisation », trois thèmes ont été identifiés : conscientisation/apprentissage, acquisition de compétences multi-niveaux et construction d'un réseau. Ceci m'a d'ailleurs permis de redéfinir plus précisément le concept de « socialisation ». Par ailleurs, les thèmes ont été préalablement définis et testés à partir d'une dizaine d'entretiens.

En termes de choix techniques, deux types de support sont envisagés pour une analyse thématique : le support papier et les logiciels de type Nvivo. L'utilisation de logiciels d'analyse se justifie en raison de leur caractère systématique et surtout de la rapidité de réalisation des différentes opérations. J'ai, pourtant, finalement opté pour le support papier. Mon corpus n'est en effet pas trop volumineux (une vingtaine d'entretiens par secteur), l'usage d'un logiciel apparaît comme moins justifié. Le support papier est favorable d'un point de vue cognitif car il favorise une manipulation physique des données, il offre une vue globale de l'ensemble des données, et il permet une certaine flexibilité (Miles et Huberman, 2003; Paillé et Mucchielli, 2005).

Dans un premier temps, j'ai donc attribué des codes couleurs aux catégories qui ont été reportées aux passages correspondants dans les entretiens, les documents et les notes d'observation. A partir des catégories, des thèmes ont pu être définis. Catégories et thèmes ont ensuite été reportés dans un arbre thématique ou « une matrice conceptuelle thématique » (Miles et Huberman, 2003, p. 232). Cette matrice prend la forme d'un tableau dans lequel est reporté le contenu correspondant du matériau. Les thèmes et catégories ont été définis en fonction des différentes hypothèses émises dans le cadre d'analyse. Certaines catégories correspondent d'ailleurs aux conditions qui sont utilisées dans l'analyse

comparative. En outre, en raison du caractère itératif de l'analyse thématique, certaines catégories ont été induites du matériau. Le tableau suivant présente une partie de l'arbre thématique et illustre sa construction.

Tableau 7 : construction de l'arbre thématique

répondants	catégories	Contexte national mobilisation			Mobilisation européenne	
	thèmes	Capacité institutionnelle	Organisation interne	Enjeux nationaux	Intérêts	contraintes
X						

Finalement, l'arbre thématique permet de réunir en un seul document toutes les données récoltées. A partir de la matrice, il est donc possible d'effectuer des comparaisons verticales et horizontales (Maroy, 1995). Par les comparaisons verticales (par thème), j'ai repéré les récurrences et les différences en fonction des acteurs interrogés. Par les comparaisons horizontales, j'ai identifié les logiques d'action de la mobilisation dans le comité à la mise en œuvre du texte.

4.3.2. L'analyse comparative

Le champ d'étude des sciences politiques porte le plus souvent sur des phénomènes rares ou des événements uniques qui ne peuvent être étudiés que dans un nombre limité d'entités politiques. Les méthodes utilisées dans d'autres disciplines telles que les méthodes statistiques ou la méthode expérimentale apparaissent de ce fait comme n'étant pas adéquates pour étudier les phénomènes politiques. Par contre, par la comparaison entre deux ou plusieurs entités, il est possible de maintenir certaines variables constantes et d'inférer les relations entre d'autres variables tout en contrôlant la validité des hypothèses. En ce sens, l'analyse comparative sert de substitut à l'expérimentation directe (Lijphart, 1971).

Par ailleurs, l'étude des relations professionnelles est intrinsèquement liée à l'analyse comparative. Le recours à la comparaison permet d'identifier les différences et les similarités

entre chaque modèle national et montre comment des arrangements institutionnels différents mènent à des résultats hétérogènes (Hyman, 2009; Locke et al., 1995).

Afin de pouvoir expliquer les conditions de la mise en œuvre des textes du dialogue social européen sur le plan domestique, il s'avère essentiel de tenir compte de l'influence des différents systèmes nationaux de relations professionnelles sur les marges de manœuvre des acteurs et donc de pouvoir identifier les différences et les ressemblances entre chacun des pays. En raison du nombre limité de cas pouvant être observés et de l'importance de la prise en considération des caractéristiques nationales, l'analyse comparative me semble par conséquent être la méthode la plus adaptée à mon champ d'étude.

L'analyse comparative mais aussi la recherche en sciences sociales de manière générale se trouvent partagées entre l'étude d'un petit nombre de cas et l'étude d'un grand nombre de cas. Ceci correspond au clivage entre les approches qualitatives et quantitatives qui traversent la plupart des disciplines en sciences humaines. Alors que les approches de type qualitative visent à comprendre et à saisir toute la richesse et la complexité d'un cas unique ou d'un faible nombre de cas, les approches de type quantitatif étudient un grand nombre de cas, décomposés en variables, dans l'objectif d'en expliquer les structures de covariance et d'en retirer des conclusions généralisables à l'ensemble de la population (Ragin, 1987).

Beaucoup de phénomènes traités par les sciences sociales se situent pourtant dans une zone intermédiaire, que Gisèle De Meur et Benoît Rihoux nomment « *le no man's land des 'petits N'* » et qui correspond approximativement à un nombre de 5 à 50 cas (De Meur et Rihoux, 2002, p. 23). Or, ni les approches qualitatives ni les approches quantitatives ne semblent pouvoir traiter de manière adéquate ces situations « intermédiaires ». Dans mon champ d'observation, j'ai identifié 31 cas définis comme des cas de mise en œuvre d'un texte d'un secteur dans un pays. L'ambition de l'analyse quali-quantitative comparée (AQQC-QCA) développée par Charles Ragin est de proposer une voie médiane entre l'« approche par les cas » et l'« approche par les variables » et de pouvoir traiter ces situations intermédiaires de manière adéquate (Ragin, 1987).

4.3.2.1. L'analyse quali-quantitative comparée en tant qu'approche : entre complexité et généralité

En proposant une voie médiane entre l'approche par les cas et l'approche par les variables, l'analyse quali-quantitative comparée (QCA) ambitionne d'intégrer « *les meilleures caractéristiques de l'approche par les cas avec les meilleures caractéristiques de l'approche par les variables* » (De Meur et Rihoux, 2002, p. 26).

Tout d'abord, QCA vise à permettre l'analyse d'un nombre de cas supérieur à deux ou trois. Cela permet d'éviter de tomber dans le biais particulariste de l'étude d'un cas unique ou de quelques cas. Toutefois, QCA adopte une démarche interprétative dans laquelle la spécificité de chaque cas pris individuellement est importante. La causalité telle que conçue dans QCA laisse d'ailleurs la place à la complexité tout en visant la généralité (Ragin, 1987).

La causalité y est en effet comprise en termes de combinaisons de conditions. Un point central dans QCA est que la causalité est appréhendée en tant qu'intersection et que le résultat ne peut être réalisé que lorsque les bons éléments sont combinés. QCA identifie ainsi les conditions nécessaires et suffisantes du résultat à expliquer. QCA permet donc d'envisager que le changement peut-être le résultat de combinaisons de plusieurs conditions mais aussi que différentes combinaisons de conditions peuvent produire le même phénomène. C'est ce que Ragin nomme « la causalité conjoncturelle multiple » (*multiple conjunctural causation*) (Ragin, 1987; Rihoux et Ragin, 2009; Wagemann et Schneider, 2010).

Selon cette conception, on postule l'« équifinalité » et la « conjoncturalité » de la causalité, les conditions pouvant prendre un rôle différent en fonction des conditions avec lesquelles elles sont combinées. QCA rejette par ailleurs la symétrie de la causalité et postule que la causalité peut être asymétrique c'est-à-dire que l'explication de la présence du résultat n'est pas forcément l'exacte symétrie de l'explication de l'absence du résultat (Wagemann et Schneider, 2010). Ce postulat impose de procéder aux opérations identifiant les combinaisons explicatives du résultat ainsi que l'absence du résultat.

Par ailleurs, en utilisant une technique basée sur l'algèbre booléenne qui intègre des cas non observés, QCA permet d'obtenir une explication parcimonieuse qui ne reprend pas toutes les variables explicatives mais exprime des « régularités causales » qui permettent de réduire la complexité des phénomènes étudiés. En ce sens, QCA permet de dépasser les

limites d'un champ empirique restreint et tend vers une généralisation des résultats (De Meur et Rihoux, 2002; Rihoux et Ragin, 2009). La généralisation reste toutefois « modeste » car le nombre de cas inclus dans l'analyse reste réduit comparativement aux populations étendues des méthodes statistiques (De Meur et Rihoux, 2002).

Enfin, une dernière caractéristique importante de QCA est sa transparence et donc la possibilité de répliquer les résultats. Elle impose en effet au chercheur de justifier ses choix lors de plusieurs étapes de l'analyse. Par ailleurs, lors de ce processus un retour régulier aux cas doit être opéré. Ce « dialogue avec les cas » combiné avec les justifications systématiques des choix opérés permettent d'éviter que QCA ne soit utilisé dans une simple logique de type « presse-boutons ». Cela implique que le logiciel de QCA doit avant tout être utilisé comme un outil dont les résultats sont éclairés en fonction des choix du chercheur sur base de sa connaissance des cas empiriques et de la théorie (De Meur et Rihoux, 2002).

Dans la partie suivante, je développe plus particulièrement la technique spécifique de QCA afin que le lecteur puisse comprendre au mieux les différentes opérations réalisées lors de l'analyse des données. QCA se distingue en trois différentes techniques. Tout d'abord, Crisp-Set Qualitative Comparative Analysis (csQCA) est la toute première technique développée par Charles Ragin dans les années 1980. Il s'agit de la forme la plus simple de QCA. Pratiquement, Crisp-Set QCA repose sur la production de tables de configurations où l'ensemble des variables sont exprimées selon un code binaire, non présentes (0) ou présentes (1) et reliées à la présence (1) ou non (0) du résultat à expliquer. Ceci implique de transformer les données observées en valeurs dichotomiques (Ragin, 1987; Rihoux et De Meur, 2009; Rihoux et Ragin, 2009).

Toutefois, l'utilisation de variables dichotomiques telles que l'impose Crisp-Set QCA implique une réduction des données et donc une perte d'information mais peut aussi conduire à un nombre important de configurations contradictoires (cas où une même configuration donne lieu simultanément au résultat et à l'absence de résultat). Multi-Value QCA (mvQCA) a été développé afin de répondre à ces limites et permettre d'intégrer des valeurs multiples sur certaines variables (Cronqvist et Berg-Schlosser, 2009). Dans certaines situations, la nature même des données ne permet pas de les distinguer de manière binaire et il s'avère nécessaire d'identifier plusieurs valeurs multiples. Dans ces cas, l'utilisation de mvQCA se

justifie et permet d'éviter d'aboutir à des résultats erronés dus à une dichotomisation arbitraire. Le recours à mvQCA n'est toutefois pertinent que si le nombre de cas mais aussi le nombre de variables restent limités car les valeurs multiples augmentent le nombre de résultats possibles rendant les objectifs de parcimonie inopérants (Herrmann et Cronqvist, 2009). Dans la partie d'analyse des données, je montre que la dichotomisation de mes variables a conduit à des configurations contradictoires qui ont pu être résolues en intégrant des valeurs intermédiaires sur certaines des variables et en utilisant mvQCA.

Enfin, Fuzzy Sets (fsQCA) constitue la dernière forme de QCA. Au lieu de faire l'objet d'une dichotomisation, les données sont classées selon un intervalle ou selon une échelle de mesure ordinale. Ici les conditions nécessaires et suffisantes sont identifiées selon une logique probabiliste et non plus à partir de l'algèbre booléenne utilisée dans csQCA et mvQCA. De ce fait, l'utilisation de fuzzy set requiert un grand nombre de cas (Ragin, 2000). En outre, la construction d'un intervalle ou d'une échelle ordinale s'applique, à mon avis, plus aisément à des données de type quantitatif que qualitatif. Pour ces raisons, j'ai considéré que l'utilisation de mvQCA était plus pertinente pour l'analyse des données, d'une part du fait du nombre de cas traités, et d'autre part en raison de la question de recherche elle-même. mvQCA permet en effet de mieux saisir les conditions dans lesquelles s'effectue une mise en œuvre d'un texte particulier du dialogue social.

4.3.2.2. L'analyse quali-quantitative comparée en tant que technique

Dans cette partie, je décris brièvement les différentes opérations nécessaires à l'analyse afin que le lecteur peu averti puisse comprendre la logique des opérations effectuées dans la partie d'analyse des données. Je renvoie toutefois le lecteur intéressé au manuel « *Configurational Comparative Methods* » qui explique étape par étape l'ensemble des techniques utilisées (Rihoux et Ragin, 2009).

Tout d'abord, les valeurs des différentes variables doivent être transformées en valeurs dichotomiques (1) ou (0) ou en valeurs multiples (0) (1) (2) (3) ... lorsque Multi Value QCA est utilisé. Les variables explicatives sont nommées « conditions » et la variable dépendante est le « résultat ». Pour chaque cas, les valeurs sont reportées dans un tableau qui reprend l'ensemble des données empiriques. Afin de définir la valeur de chacune des variables, il est important de définir un seuil à partir duquel on considère que les variables doivent être

codées (1) ou codées (0). Il est donc important pour le chercheur d'être transparent vis-à-vis des choix effectués. L'opérationnalisation des variables est décrite dans la partie 3 correspondant à la phase d'analyse des données (Chapitre 8. Section 8.1).

Ensuite, les différentes valeurs sont reportées dans une table des vérités ou table des configurations. Dans ce tableau, chaque colonne correspond aux variables et les lignes correspondent à une combinaison des conditions. Tous les cas correspondant à la même combinaison sont donc reportés dans la même ligne. Dans la table des vérités, les conditions et résultats peuvent prendre les valeurs suivantes : 0 pour l'absence, 1 pour la présence, - pour une valeur manquante. Par ailleurs, la valeur C pour le résultat signifie qu'il s'agit d'une configuration contradictoire qui mène simultanément au résultat et à l'absence de résultat (Rihoux et Ragin, 2009).

En guise de troisième et quatrième étape, les configurations reportées dans la table des vérités sont « minimisées » sur la base de l'algèbre booléenne. Ces opérations sont effectuées à partir du logiciel Tosmana (Cronqvist, 2011). L'objectif de ces opérations est d'identifier quelles combinaisons de conditions mènent à la présence et à l'absence du résultat. Etant donné que QCA ne postule pas la symétrie de la causalité, la minimisation doit être effectuée une première fois sur l'explication de la présence du résultat et ensuite sur l'explication de l'absence du résultat.

Quatre opérations de minimisation sont nécessaires car afin d'aboutir à une explication parcimonieuse et donc une formule minimale identifiant les conditions nécessaires et suffisantes, Tosmana inclut des cas non observés (*logical remainders*). Les opérations de minimisation incluant les cas non observés doivent être également réalisées sur la zone des 1 et sur la zone des 0. Pratiquement, le logiciel émet des hypothèses quant au résultat possible des nouvelles combinaisons et assigne un résultat (1) ou (0) qui reste logique au regard des cas empiriquement observés : il s'agit des « hypothèses simplificatrices ». L'avantage de l'inclusion des cas non observés est que cela permet de tendre vers une généralisation « modeste » des résultats. Dans certains cas, lorsque les minimisations sur la zone des 1 et sur la zone des 0 sont réalisées, le logiciel inclut les mêmes hypothèses simplificatrices lors des deux opérations. Le chercheur est dans ce cas confronté à des « hypothèses simplificatrices contradictoires ». Plusieurs méthodes ont été recommandées

afin de résoudre ce problème (Delreux et Hesters, 2010; Rihoux et Ragin, 2009; Vanderborcht et Yamasaki, 2004). Toutefois, n'ayant pas été confronté à ce problème, je ne développe pas ces différentes méthodes.

Conventions et symboles des opérations de l'algèbre booléenne

L'algèbre booléenne utilise les signes d'opération suivants :

- le 'ET' est représenté par le symbole de multiplication [$*$]
- le 'OU' est représenté par le symbole de l'addition [$+$]

4.3.2.3. Critiques de l'analyse quali-quantitative comparée et réponses

QCA en proposant une approche intermédiaire entre les méthodes quantitatives et les méthodes qualitatives a fait inévitablement l'objet de plusieurs critiques (Goldthorpe, 1997). La plupart de ces critiques ont toutefois été réfutées (De Meur, Rihoux, et Yamasaki, 2009). J'adresse ici quelques une des critiques qui me paraissent pertinentes au regard de mes objectifs de recherche et développe les réponses que j'y ai apportées.

Tout d'abord, selon une première critique, la dichotomisation des valeurs des conditions requises par QCA conduit à une perte d'information et réduit sensiblement la richesse des données recueillies (Goldthorpe, 1997). Toutefois, toute recherche empirique conduit inévitablement à une réduction de la réalité observée. La technique de QCA permet toutefois de garder une certaine complexité tout en simplifiant les phénomènes observés (De Meur et Rihoux, 2002). Afin d'éviter toute dichotomisation arbitraire, QCA impose d'être transparent quant aux choix posés et de justifier les choix au regard du modèle théorique. J'ai réalisé la dichotomisation des données en me basant d'une part sur la théorie et d'autre part sur la connaissance approfondie de chacun des cas. Par ailleurs, l'interprétation des résultats s'opère toujours selon un « retour au cas ». Les résultats et leur portée doivent donc être interprétés au regard des études de cas que QCA ne peut que compléter et non pas remplacer (Ragin, 1987).

Une deuxième critique met en avant le caractère fondamentalement déterministe de QCA (Mahoney, 2000). Les résultats de QCA ne permettent pas de comprendre les processus à l'œuvre dans les phénomènes étudiés. Ils ne rendent pas compte du comment des combinaisons qui mènent aux résultats et ne mettent pas en évidence les mécanismes existant entre les variables (Goldthorpe, 1997). Toutefois, QCA n'a pas comme objectif de

décrire les processus, elle vise à rendre compte des conditions qui favorisent ou empêchent le phénomène étudié. C'est finalement par le retour aux cas que les processus peuvent être éclairés (De Meur et Rihoux, 2002; Ragin, 1987). En recourant à l'analyse thématique, j'ai pu opérer ce « retour au cas » et introduire un aspect plus dynamique dans l'analyse qui met en évidence les mécanismes à l'œuvre entre les différentes variables. Les combinaisons de conditions mises en évidence par QCA doivent donc être appréhendées avant tout comme des situations susceptibles de mener à la mise en œuvre. Le travail de « compréhension » ne peut être réalisé uniquement par ce biais.

Une troisième critique concerne le recours aux « cas logiques » non observés qui est considéré comme dangereux car pouvant conduire à un résultat fictif et non vérifiable (Goldthorpe, 1997). C'est par l'inclusion de ces cas fictifs que QCA aboutit à un résultat succinct et pouvant prétendre à être généralisé. La littérature sur QCA défend l'inclusion des cas logiques car leur recours reste ponctuel et ne concerne que l'étape finale de la procédure de minimisation booléenne. Ils ne sont pas inclus d'emblée dans l'analyse. Par ailleurs, les cas logiques n'entrent jamais en contradiction avec la réalité observée et tiennent compte des cas observés empiriquement (De Meur et Rihoux, 2002). En introduisant ces cas, QCA permet d'aller au-delà de la description et d'aller au-delà des cas observés. Ce qui est, in fine, l'objectif de toute recherche scientifique. QCA a la particularité de dépasser les cas observés de manière explicite et permet d'être transparent quant aux cas logiques introduits (De Meur et Rihoux, 2002).

Une quatrième critique soulève la sensibilité de QCA aux cas sélectionnés (Chan, 2003). En effet les résultats sont susceptibles d'être modifiés selon qu'on inclut ou exclut un cas particulier. Toutefois, ce problème est propre à toute technique de comparaison. Seule une sélection rigoureuse des cas ainsi que la définition des variables selon le modèle théorique permet d'assurer la validité des résultats. Par ailleurs, QCA ne peut que conduire à une généralisation « modeste » ou « limitée » (Vanderborght et Yamasaki, 2004). La généralisation des résultats ne peut être appréhendée qu'au regard de l'échantillon et de ses limites. Par ailleurs, il est reproché à QCA d'attribuer un poids égal à toutes les combinaisons de QCA qui mènent au résultat qu'elles couvrent un nombre significatif de cas ou un seul cas. Ceci constitue pourtant un atout de QCA car cela permet de montrer toutes

les possibilités d'explication, qu'elles soient fréquentes ou rares et de prendre en compte les cas déviants (De Meur et Rihoux, 2002; De Meur et al., 2009).

Chapitre 5. Présentation des secteurs

Dans ce chapitre, je présente de manière détaillée les deux secteurs qui font l'objet de l'enquête empirique. L'agriculture et le secteur des hôpitaux sont, à priori, très contrastés. Tout d'abord, l'agriculture fait l'objet de politiques communautaires dès les débuts de l'intégration européenne tandis que les soins de santé restent une compétence gérée par chaque Etat membre. Toutefois, l'organisation des soins de santé est soumise à des pressions externes croissantes et les hôpitaux comme les exploitations agricoles font face à des enjeux transnationaux de plus en plus importants. Au regard des relations professionnelles, les deux secteurs apparaissent comme étant atypiques. Les relations professionnelles dans le secteur agricole sont traditionnellement ancrées dans des arrangements de type corporatiste. Le secteur des hôpitaux, relevant majoritairement du secteur public, connaît des taux de syndicalisation généralement plus élevé que dans les autres secteurs et une plus grande centralisation des négociations collectives. Toutefois, dans certains pays, les interlocuteurs sociaux disposent parfois de moins d'autonomie. Enfin, au-delà de ces différences, les deux secteurs ont constitué des comités de dialogue social européen au fonctionnement positif et qui donnent lieu à des accords.

5.1. Le secteur de l'agriculture

Cette section présente et met en évidence les caractéristiques clés du secteur de l'agriculture qui pourraient avoir une implication sur la mobilisation des acteurs nationaux dans le comité et la mise en œuvre des accords. Plus précisément, je décris tout d'abord les caractéristiques et enjeux du secteur de l'agriculture (5.1.1) L'organisation des relations professionnelles propre au secteur est détaillée pour chacun des pays qui font l'objet de l'enquête (5.1.2). Enfin, les conditions de création du comité ainsi que ses résultats sont présentés (5.1.3).

5.1.1. Aperçu général du secteur: l'agriculture en Europe

L'agriculture est l'un des premiers secteurs sur lequel la Communauté européenne s'est construite. La politique agricole commune a permis de poser les jalons d'un véritable marché commun et qui en fait aujourd'hui un des secteurs le plus européenisés et le plus centralisés.

Par ailleurs, en un siècle, le secteur agricole a subi des changements majeurs. Alors que l'agriculture a longtemps été un secteur à dimension familiale, peu mécanisé et occupant une main d'œuvre importante, les exploitations agricoles d'aujourd'hui, modernisées et mécanisées, couvrent des surfaces étendues et emploient une minorité de travailleurs.

La section suivante présente l'agriculture en quelques chiffres et revient sur les différentes évolutions et enjeux de la politique agricole commune.

5.1.1.1. L'agriculture en quelques chiffres

Après la deuxième guerre mondiale, l'agriculture a connu de profonds changements. Dans les années 1960, au moment où la PAC fut mise en place, le secteur de la production agricole représentait un tiers de l'emploi et 20% du produit intérieur brut (PIB) des six pays fondateurs de l'UE. En 2005, les proportions n'étaient plus que respectivement de 3% et de 2% (Bureau 2007). La modernisation et la mécanisation des activités agricoles ont permis aux agriculteurs de cultiver de plus grandes surfaces avec comme conséquence une transformation des exploitations agricoles qui sont devenues plus grandes, moins nombreuses et plus spécialisées (Bureau, 2007; Hennis, 2005).

On assiste, par ailleurs, à une spécialisation des régions européennes. Celle-ci est due d'une part aux conditions climatiques et d'autre part à des conditions humaines telles que les politiques régionales, le développement industriel environnant, les facilités de commercialisation ou encore la PAC qui a encouragé certaines productions dans certaines régions (Bureau 2007).

Enfin, l'essor des autres secteurs et la baisse des prix agricoles due à l'augmentation de la productivité ont contribué à la diminution de la part de l'agriculture dans les productions nationales. L'agriculture devient en outre plus dépendante des autres secteurs et plus particulièrement de l'industrie agro-alimentaire pour laquelle elle produit des matières premières destinées à la transformation (Loyat et Petit, 2008).

Actuellement, près de 25 millions de travailleurs sont occupés dans le secteur agricole de l'Europe des vingt-sept. L'Europe en 2010 comptait d'ailleurs près de 12 millions d'exploitations agricoles²⁵. Malgré l'agrandissement des exploitations, l'agriculture est donc

25 Eurostat. 2013. Agricultural census 2010-main results. [en ligne], http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained, consulté le 17 mai 2013.

encore aujourd'hui une activité principalement familiale comptant une majorité de travailleurs indépendants. Par ailleurs, le secteur emploie un nombre important de travailleurs saisonniers, souvent migrants et peu qualifiés. Le travail non déclaré est d'ailleurs très répandu et plus particulièrement parmi les saisonniers, rendant difficile toute estimation du phénomène (Eurostat 2011).

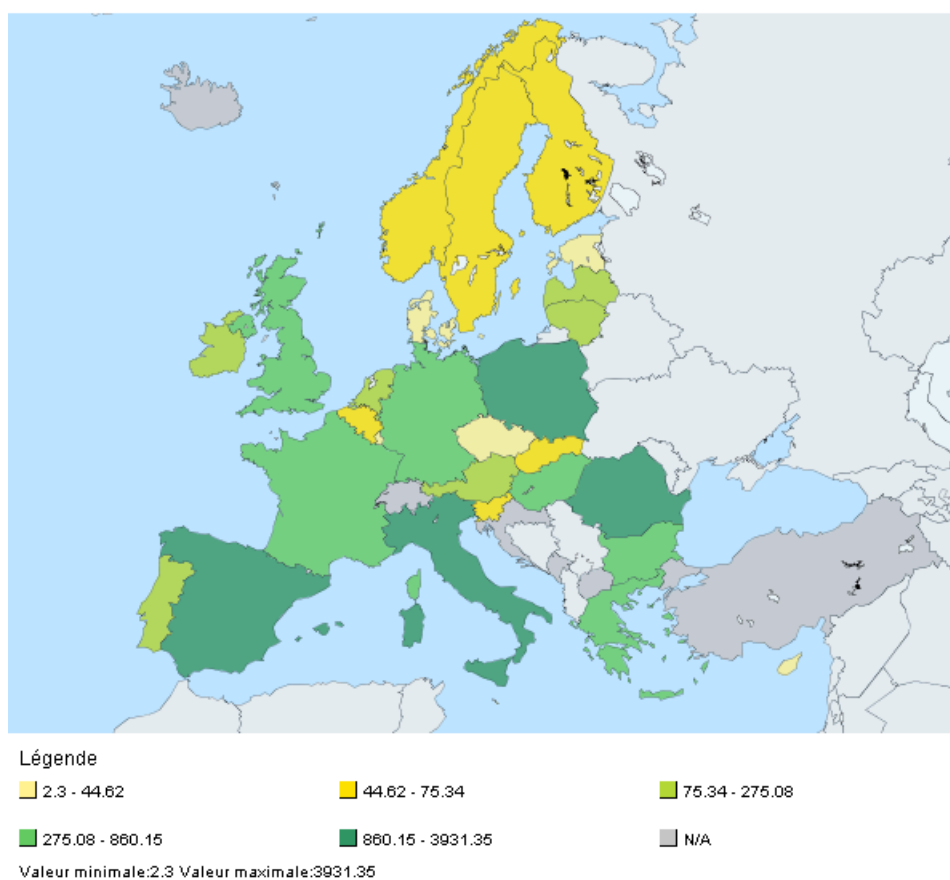
D'un pays à l'autre de l'Europe, l'agriculture est un secteur aux structures très diversifiées. Suite aux élargissements consécutifs de l'Union européenne, cette hétérogénéité du secteur s'est accrue. L'agriculture occupe aujourd'hui une place plus importante dans les nouveaux Etats membres (Loyat et Petit, 2008). Près de la moitié des exploitations agricoles se situent en effet en Roumanie et en Pologne (Eurostat 2011). Les structures des exploitations sont également différentes. Les nouveaux membres ont plus souvent des structures familiales de très petites tailles ou bien des structures de grande taille héritées des fermes collectives de la période communiste. L'Europe du nord occupe par contre la majorité des exploitations aux dimensions les plus grandes alors que les pays du sud sont dominés par des exploitations de petites tailles (Eurostat 2011).

D'après les cartes ci-dessous, on remarque que la part du secteur agricole en termes de main d'œuvre et d'exploitations est importante en Espagne, en Italie et en Grèce pour les pays méditerranéens, en France, en Grande-Bretagne et en Allemagne pour l'Europe du nord-ouest et en Roumanie, Pologne et Bulgarie dans les nouveaux Etats membres.

Figure 2 : nombre d'exploitations agricoles (milliers) en Europe (2007)

Nombre d'exploitations agricoles

Milliers - 2007

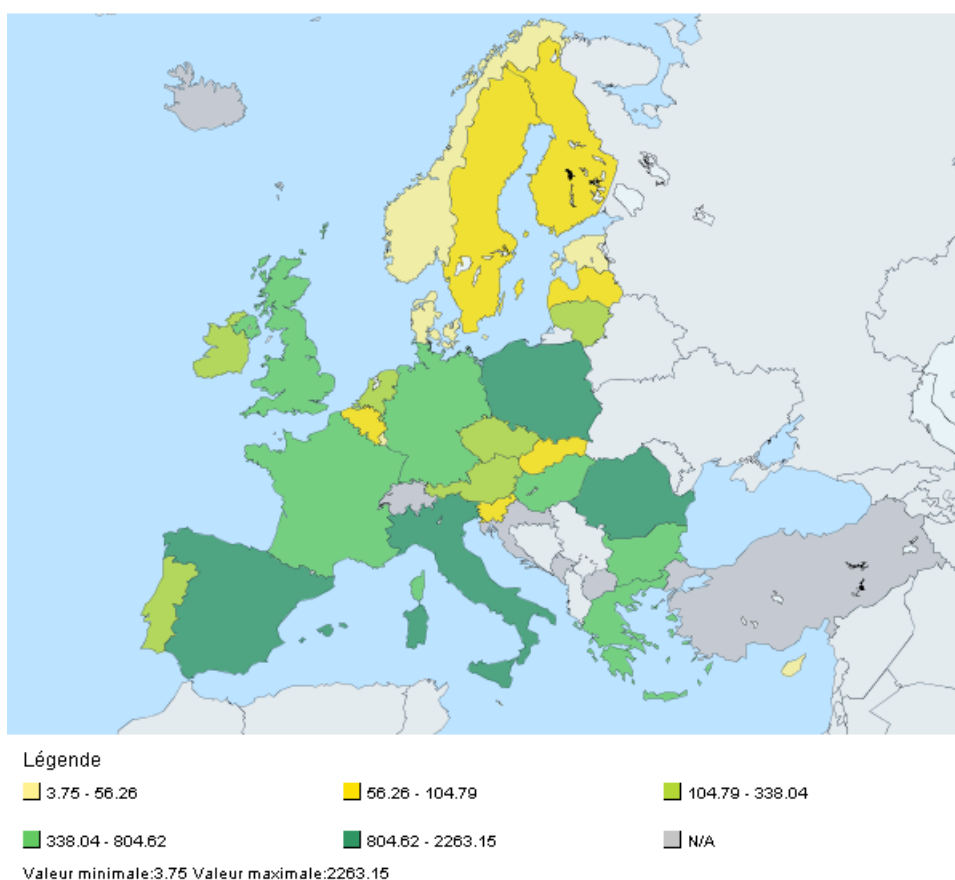


Source: Farm structure survey 2007, Eurostat.

Figure 3 : main d'œuvre agricole en Europe (2007- Milliers d'employés à plein temps)

Main-d'oeuvre agricole

Milliers d'employés à plein temps - 2007



Source: Farm Structure Survey 2007, Eurostat

5.1.1.2. La politique agricole commune

L'agriculture est l'un des premiers secteurs concerné par l'intégration européenne et est encore aujourd'hui fortement marquée par les politiques de l'Union européenne. Dès 1957, le traité de Rome dessine les premiers contours d'une politique agricole commune (PAC). L'agriculture occupait alors dans les six pays fondateurs de la Communauté économique européenne une forte proportion de la population active et la création d'un marché commun agricole était considérée comme une étape indispensable afin d'assurer la sécurité alimentaire et concurrencer les Etats-Unis (Loyat et Petit, 2008).

Dès ses débuts, la PAC est une politique très centralisée, laissant peu de marge de manœuvre aux gouvernements nationaux, et dont le fonctionnement se fonde essentiellement sur des mesures de contrôle des prix et de subventionnement. La finalité

étant de moderniser et de développer l'agriculture européenne, l'article 39 du traité de Rome énonce plusieurs objectifs : l'accroissement de la productivité, l'amélioration des revenus de la population agricole, la stabilisation des marchés, la garantie de la sécurité des approvisionnements ainsi que des prix raisonnables aux consommateurs (Bureau, 2007).

Par ailleurs, trois principes ont guidé la création de la PAC : l'unicité de marché et la libre circulation des biens ; la préférence communautaire consistant en un système de droits de douane commun vis-à-vis des pays tiers et enfin la solidarité financière. C'est à travers ces principes que les bases d'un marché agricole commun ont pu être réalisées : *« A travers eux, c'est la cohésion interne et l'intégration de l'Europe agricole au sein de la Communauté qui étaient réalisées. La politique agricole commune apparaît alors comme le véritable acte fondateur du Marché commun »* (Loyat et Petit 2008 : 12).

Alors que la PAC a réussi son pari d'une agriculture moderne et efficace et d'une situation de sécurité alimentaire, plusieurs effets pervers apparaissent. En effet, depuis les années 1980, l'Europe connaît des excédents de production. La PAC est sévèrement critiquée : elle produit trop, coûte trop cher et fausse les échanges avec les pays tiers. Enfin, les différentes phases d'élargissements ont complexifié le fonctionnement de la PAC, notamment en raison d'une plus grande hétérogénéité des situations nationales (Loyat et Petit, 2008). Après une succession de réformes, la PAC d'aujourd'hui est à nouveau questionnée et doit faire l'objet d'une nouvelle réforme en 2013 en lien avec les objectifs de croissance « intelligente, durable et inclusive » de la stratégie Europe 2020²⁶.

Finalement, il est important de noter que la politique agricole commune a été avant tout conçue comme une politique des marchés, le volet social restant de la responsabilité des gouvernements nationaux. *« Le niveau européen s'occupe de la régulation des flux de produits sur le marché européen, tandis que les arbitrages concernant les hommes et la terre, qui ont un impact direct sur la place des différents groupes agricoles dans la production, sont traités au niveau national »* (Delorme, 2002, p. 329). Ce partage des compétences de la politique agricole a des conséquences importantes. D'une part, il définit une hiérarchie qui permet au volet économique de s'imposer face aux volets social et structurel (Delorme, 2002). D'autre part, cela explique le peu de contrôle possible du COPA

26 Commission européenne. Agriculture et développement rural. 2012. La politique agricole commune après 2013. [en ligne]. http://ec.europa.eu/agriculture/cap-post-2013/index_fr.htm, consulté le 15 février 2013.

(Comité des organisations professionnelles agricoles de la CEE) sur ses organisations membres et la difficulté du GEOPA (Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne) d'intervenir sur toutes les questions liées directement à la politique agricole commune.

5.1.2. Les relations professionnelles dans le système agricole

Je décris ici l'organisation des relations professionnelles dans le secteur agricole. Le caractère traditionnel du secteur implique de nombreuses spécificités qui le distinguent fortement des autres secteurs professionnels : une convergence d'intérêts entre exploitants et salariés, un nombre important de petits exploitants, le poids politique important des organisations agricoles,... Ces spécificités marquent l'organisation des relations industrielles de chaque pays et font de l'agriculture, un secteur relativement atypique au regard des systèmes de relations professionnelles traditionnels.

5.1.2.1. Remarque préliminaire : Les organisations agricoles et leur périmètre d'action

Dans le secteur de l'agriculture, il est parfois difficile de faire une distinction nette entre les syndicats, représentants des salariés agricoles, et les organisations représentant les exploitants agricoles. En effet, comme noté précédemment, tous les agriculteurs ne sont pas des employeurs, la grande majorité étant des indépendants. Par ailleurs, les intérêts des exploitants agricoles sont parfois similaires aux intérêts des salariés, leur position économique, dépendant de l'industrie alimentaire, les plaçant dans des conditions proches de celles de salariés (Traxler, 2007a). Les organisations représentant les agriculteurs sont d'ailleurs souvent nommées « syndicats agricoles ». Par conséquent, les organisations d'exploitants agricoles sont dans l'ensemble des pays européens considérées comme des groupes d'intérêts en tant que tels, représentant les intérêts de l'ensemble du monde agricole (Hervieu et Lagrave, 1992).

En Europe, et plus particulièrement dans les pays de l'Europe des quinze, il existe un lien historique très fort entre l'Etat et les organisations agricoles. Le terme de « corporatisme agricole » est utilisé afin de désigner l'implication des organisations d'agriculteurs dans le processus de décision politique (Bureau, 2007; Hervieu et Lagrave, 1992).

Traditionnellement, les politiques agricoles ont été marquées par un certain protectionnisme vis-à-vis de l'étranger, une intervention forte de l'Etat sur les marchés et les prix, ainsi que des mesures sociales et fiscales destinées à protéger les exploitations familiales. Ces politiques agricoles ont été justifiées par la particularité du secteur. Le secteur se caractérise, en effet, par le nombre de personnes qui en vivent (argument moins valable aujourd'hui en Europe), les risques liés aux aléas climatiques et biologiques ainsi que les risques économiques. La demande alimentaire varie très peu et une variation très faible de l'offre peut avoir une incidence forte sur les prix (Bureau, 2007; Hervieu et Lagrave, 1992).

Les organisations agricoles sont donc reconnues dans la plupart des pays européens comme des acteurs incontournables en ce qui concerne les politiques agricoles ainsi que les décisions économiques et sociales. En témoigne, par exemple, en Belgique, la présence du Boerenbond dans les principaux organes de concertation sociale ou de consultation tels que le Conseil National du Travail, le Conseil Central de l'Economie ou encore le « groupe des 10 »²⁷.

Etant donné l'origine de ces organisations ainsi que la nature de leurs membres, il est dans certains cas difficile de catégoriser les organisations en tant que syndicat ou en tant qu'organisation d'employeur. Franz Traxler donne notamment l'exemple de l'organisation espagnole, *Union de Pequeños Agricultores y Ganaderos UPA* (l'Union des petits agriculteurs) qui est affiliée simultanément au COPA (Comité des organisations professionnelles agricoles) et à la Confédération européenne des syndicats (Traxler, 2007a)

En outre, certaines organisations d'employeurs représentent simultanément des grands exploitants agricoles employant un nombre important de salariés et des exploitations agricoles familiales n'occupant aucun salarié. C'est le cas du Boerenbond en Belgique ou de la FNSEA (Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles) en France. Ces organisations représentent donc non seulement des intérêts liés aux relations professionnelles mais également des intérêts économiques (Traxler, 2007a). Par contre, en Allemagne la DBV (Deutscher Bauernverband) ou en Suède, SLA (Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/the Federation of Swedish Forestry and Agricultural Employers) ne représentent que les employeurs alors que d'autres organisations représentent les petits

²⁷ Le groupe des 10, composé des représentants des organisations de salariés, des organisations représentant les employeurs, les classes moyennes et les exploitants agricoles, est responsable de la négociation et de la conclusion des accords interprofessionnels.

exploitants. Cette double identité se reflète dans les structures du COPA dont le GEOPA est un groupe de travail représentant spécifiquement les intérêts des employeurs dans leurs relations avec les syndicats.

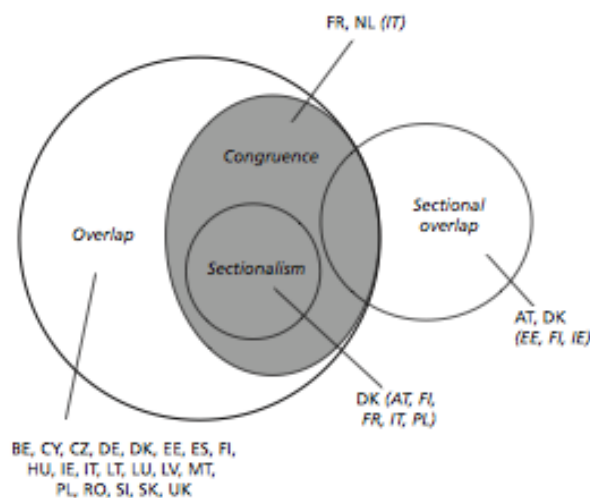
Du côté des syndicats de salariés, les niveaux peu élevés d'affiliation démontrent la difficulté pour les salariés agricoles de s'organiser²⁸. En effet, la taille des exploitations ainsi que le nombre important de travailleurs saisonniers et de travailleurs migrants auquel s'ajoute le travail illégal ne favorise pas une représentation organisée des travailleurs agricoles. Les ouvriers agricoles sont le plus souvent représentés au sein d'organisations de salariés multi-secteurs, couvrant les secteurs de l'industrie alimentaire (Espagne, Italie) ou bien la construction (Allemagne), le tourisme ou encore le travail du bois (Roumanie, Bulgarie) (Traxler, 2007a). Dans les pays d'Europe de l'ouest, les salariés agricoles sont d'ailleurs organisés au sein de syndicats « industriels » tels que TUC en Grande-Bretagne, La CGT, FO et la CFDT en France (Hervieu et Lagrave, 1992).

Le comité de dialogue social sectoriel du secteur agricole couvre le périmètre représenté par le code NACE01 de la nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes, à savoir agriculture, chasse et services liés. Cependant, ce périmètre ne correspond pas exactement aux secteurs couverts par les organisations nationales membres du GEOPA et de EFFAT.

Du côté syndical, l'étude de représentativité montre en effet que la plupart des organisations couvrent un domaine plus large que le domaine du NACE01 (Traxler, 2007a). En effet, comme mentionné précédemment, les ouvriers agricoles sont en grande majorité représentés par des organisations multi-secteurs. Le graphique ci-dessous montre que la plupart des organisations syndicales en Europe sont dans une situation de « chevauchement » (*overlap*) l'organisation couvre le périmètre NACE01 ainsi que d'autres secteurs (Pochet et al., 2009).

²⁸ Le taux de syndicalisation est généralement plus bas dans le secteur agricole que dans les autres secteurs. Il est par exemple de 10% aux Pays-Bas et de 50% en Suède alors que dans l'ensemble des secteurs, les syndicats couvrent respectivement 20% et 70% des travailleurs. EFFAT/PECO Institut e.V (2007). Agri-info.eu. Influence des syndicats. [en ligne], consulté le 17 mai 2013.

Figure 4 : secteurs couverts par les syndicats du secteur de l'agriculture



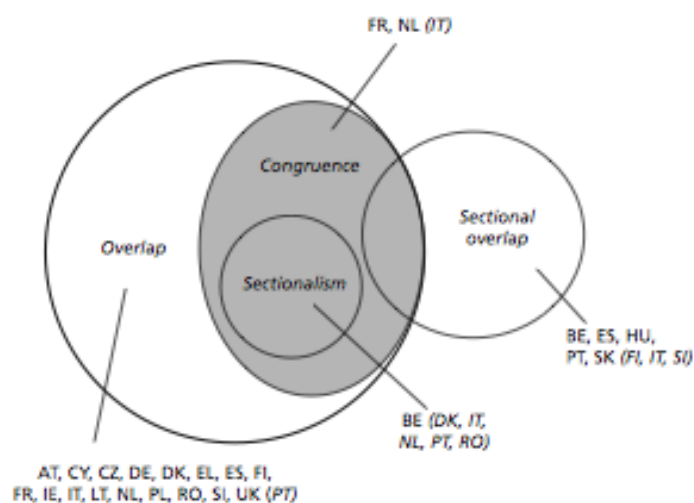
Notes: The figure presents the situation for the trade union organisation(s) in each country; italics indicate the situation of smaller organisations. No data for BG, EL, PT and SE.

Source: Traxler, 2007

Source: Pochet et al. (2009 :34), d'après Traxler (2007a)

Du côté des employeurs, les organisations couvrent également un périmètre plus large (*overlap*) étant donné qu'elles représentent le secteur vert au sens large y compris l'horticulture, l'entretien de parcs et jardins, l'entretien de golfs,.... Par ailleurs, certaines organisations couvrent uniquement un sous-groupe de producteurs comme par exemple les coopératives ou une région spécifique comme c'est le cas en Belgique, le Boerenbond représentant les agriculteurs flamands et la Fédération Wallonne de l'agriculture représentant les agriculteurs wallons (cas du « *sectional overlap* », ou chevauchement partiel).

Figure 5 : secteurs couverts par les organisations d'employeurs du secteur de l'agriculture



Notes: The figure presents the situation for the employer organisation(s) in each country; Italics indicate the situation of smaller organisations. No organisations in LU and MT. No data for BG, LV and SE.

Source: Traxler, 2007

Source: Pochet et al. (2009), d'après Traxler (2007a)

En raison de ces différences de périmètre, les enjeux faisant l'objet de discussions au niveau européen ne correspondent pas toujours aux enjeux principaux des organisations nationales. Je montrerai plus loin que cette situation peut expliquer un manque d'intérêt des organisations nationales pour les thèmes discutés au sein du dialogue social européen.

Les spécificités du secteur agricole influencent fortement l'organisation des relations professionnelles dans le secteur. En effet, la grande majorité des exploitations agricoles étant de petite taille, les organisations d'agriculteurs ne se positionnent pas toujours en tant que représentants des employeurs en tant que tel mais plutôt en tant que représentant du monde agricole de manière générale. Par ailleurs, le faible nombre de salariés agricoles en Europe ne permet pas l'organisation d'un mouvement syndical fort dans le secteur. Le plus souvent les salariés sont représentés par des syndicats multisectoriels dont l'agriculture ne constitue qu'une infime partie et n'est donc pas considérée comme une priorité par rapport à d'autres secteurs où la main d'œuvre est plus nombreuse.

Je décris ci-dessous les modèles nationaux de représentation des employeurs et salariés agricoles des pays faisant l'objet d'un cas d'analyse. Ceux-ci sont décrits au regard des différentes catégories établies dans la typologie présentée dans la première partie et reprenant les grands modèles nationaux de relations professionnelles.

5.1.2.2. Le pluralisme anglo-saxon

Les pays anglo-saxons sont généralement connus comme se rapprochant du modèle pluraliste (Siaroff, 1999). Pourtant, en Grande-Bretagne, le concept du pluralisme semble n'être pas tout à fait adéquat pour représenter les relations entre les groupes agricoles et l'Etat britannique. Les relations entre l'Etat et les organisations agricoles tel que le National Farmer's Union, tendent plutôt vers le corporatisme même si ces dernières décennies ce lien semble s'être sensiblement affaibli (Cleary, Flynn, et Lowe, 1992).

En matière de relations professionnelles, le taux d'affiliation aux syndicats britanniques est très bas (8,3%) en raison du nombre important de travailleurs saisonniers et de travailleurs migrants. Seulement 0,7% de salariés sont d'ailleurs employés dans le secteur de l'agriculture et de la pêche. TGWU (Transport and General Workers Union) est le seul syndicat présent dans le secteur de l'agriculture. Il existe quatre organisations d'agriculteurs qui représentent les agriculteurs en Angleterre, au Pays de Galles, en Ecosse, et en Irlande du nord (National Farmer's Union). Le NFU est l'organisation la plus importante en Grande-Bretagne et est à ce titre régulièrement consultée par le gouvernement (Newell, 2007). Seuls 11,62% des salariés sont couverts par des négociations collectives. Les négociations ont généralement lieu au niveau de l'entreprise. Un dialogue tripartite a lieu au sein des « *agricultural wages board* » qui décide des conditions minimums en termes de salaire, temps de travail, vacances et congés maladie. Ce qui est exceptionnel en Grande-Bretagne. Cependant, le système est actuellement en cours de réforme, le NFU faisant pression pour sa suppression (Newell, 2007).

Dès la fin des années 1980, l'Irlande a établi une forme de concertation tripartite qui a permis d'intégrer les représentants des employeurs, les syndicats mais aussi les représentants des exploitants agricoles et d'autres mouvements issus de la société civile à l'élaboration des politiques publiques (Baccaro, 2003). Ce qui a permis au monde agricole d'être associé aux décisions politiques. L'agriculture en Irlande connaît également un déclin important de l'emploi salarié et une proportion importante est composée de saisonniers et de travailleurs migrants. On comptait cependant 7,7% de salariés agricoles en 2004. La plupart des exploitations agricoles sont de taille limitée et occupent essentiellement des travailleurs indépendants. Il n'y a pas de négociations collectives au niveau sectoriel, la plupart des accords étant négociés au niveau national et interprofessionnel dans le cadre de

la concertation tripartite. Cependant, depuis 2009, l'Irlande connaît une rupture des relations sociales et un arrêt de la concertation tripartite (Dobbins, 2011).

Deux syndicats couvrent les travailleurs du secteur agricole : SIPTU (3000 membres en agriculture) et Irish Veterinary Union. Leur taux de couverture est très faible. Il existe trois organisations d'employeurs dont Irish Farming Association (IFA) est la plus importante. SIPTU et IFA prennent part à la concertation tripartite et par cette voie elles peuvent influencer le gouvernement quant aux politiques agricoles (Dobbins, 2007).

5.1.2.3. Le corporatisme scandinave

Les pays scandinaves connaissent de manière générale une intégration importante des groupes d'intérêts dans la définition des politiques publiques ainsi qu'une autonomie de décision importante des partenaires sociaux dans les matières sociales. Les partenaires sociaux sont également associés à la gestion d'organes compétents dans la sécurité sociale, prévention des risques ou encore de formation professionnelle. Les relations professionnelles et le rôle des partenaires sociaux dans le secteur agricole s'écartent peu du modèle traditionnel.

En Suède, les salariés du secteur agricole sont représentés par trois syndicats, Kommunal (membre de la Confédération LO) représente les ouvriers agricoles alors que les deux autres organisations, Agrifack et SLF (moins importantes dans le secteur) représentent les travailleurs diplômés et les employés. En 2006, les travailleurs agricoles représentaient 0,6% de l'ensemble des travailleurs salariés dans l'économie suédoise. La plupart des entreprises agricoles employant des salariés sont membres de SLA, la fédération des employeurs agricoles et forestiers de Suède. Cependant, 88% des exploitants agricoles sont des indépendants sans salariés et ne sont pas membres de SLA (Traxler, 2007b).

L'Etat ne joue, en principe, aucun rôle dans la négociation et les accords sont conclus de manière autonome. La convention collective ne s'applique en principe qu'aux organisations membres de l'organisation patronale mais dans la pratique, les employeurs non-membres appliquent également la convention. Le taux de couverture est donc élevé d'autant que la plupart des exploitations possédant un ou plusieurs employés sont membres de SLA. Le périmètre de négociation couvre l'agriculture mais aussi l'horticulture, la forêt, les golfs, les vétérinaires,... (GEOPA 2007, Traxler 2007b).

Les partenaires sociaux participent à une commission paritaire nationale qui a pour objet de promouvoir l'emploi en agriculture et d'analyser les besoins en matière d'éducation et de formation. Ils font également partie d'un réseau dont l'objectif est de développer la santé et la sécurité dans le secteur agricole (LAMK) (GEOPA 2004). Sur le plan politique, il n'existe pas de consultations formelles des partenaires sociaux, cependant ils peuvent être consultés de manière informelle. L'influence politique a plutôt lieu via leurs confédérations respectives qui sont des organisations importantes sur le plan national (Traxler 2007b).

Le Danemark connaît les mêmes pratiques. 3F, la fédération unie des travailleurs danois représente les ouvriers agricoles. D'autres organisations représentent les employés, les travailleurs diplômés ou les fonctionnaires. Côté patronal, il existe six organisations différentes. Les négociations sont donc différentes en fonction du statut des travailleurs et du sous-secteur couvert (agriculture, jardins, golfs, forêt,...). Le périmètre des négociations dépasse le secteur de l'agriculture. Les salariés agricoles représentent 1,6% de l'ensemble des travailleurs salariés danois (Jorgensen, 2007). Enfin, aucune consultation formelle des partenaires sociaux n'est organisée mais celle-ci reste surtout informelle. Les partenaires sociaux danois participent via des commissions paritaires au niveau intersectoriel et sectoriel à la définition des règles en matière de formation professionnelle initiale et continue (GEOPA 2004).

5.1.2.4. Le néo-corporatisme

Les relations Etat/société de ce groupe de pays se rapproche du modèle du néo-corporatisme scandinave dans lequel les groupes d'intérêt reconnus par l'Etat sont associés aux processus de décisions. Par ailleurs, les partenaires sociaux disposent d'une importante capacité d'action dans les matières sociales par l'intermédiaire des négociations collectives. Les partenaires sociaux sont généralement impliqués dans la gestion des organes de sécurité sociale, de prévention des risques ou encore dans l'organisation et la gestion de la formation professionnelle.

En Belgique, les salariés sont représentés par trois confédérations syndicales, la CSC, la FGTB et la CGSLB. Les employeurs sont représentés par le Boerenbond et la Fédération wallonne de l'agriculture (Vandenbussche, 2007). Le secteur de l'agriculture ne couvre que peu de travailleurs car la plupart des exploitations sont des structures limitées et n'emploient que

très peu de salariés. En 2005, le nombre de salariés dans le secteur agricole était estimé à 2,9% de l'ensemble des salariés (Vandenbussche, 2007). Le secteur vert qui aujourd'hui emploie un nombre croissant de travailleurs est le secteur horticole et parcs et jardins dont les enjeux ne sont pas couverts par le dialogue social européen. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont fortement impliqués dans l'organisation des formations professionnelles et dans la prévention des risques professionnels, par l'intermédiaire d'ASBL et de fonds sociaux qui sont gérés paritairement (GEOPA 2007).

En Allemagne, les travailleurs sont représentés par IGBAU et les employeurs par le GLFA composée de 18 organisations régionales. En 2005, 1,1% des salariés étaient occupés dans le secteur agricole. Les négociations collectives ont lieu au niveau régional et au niveau fédéral. Le taux de couverture est très différent entre l'ouest du pays (60% des salariés) et l'est du pays (19% des salariés). Les organisations syndicales et patronales sont consultées par les autorités publiques et il n'existe pas d'organe tripartite dans le secteur agricole (Beese et Dribbusch, 2007). Les partenaires sociaux sont impliqués dans le système de formation professionnelle initiale et continue via la définition des politiques de formation mais aussi dans leur mise en œuvre concrète. En matière de santé, les partenaires sociaux sont présents dans l'organe d'assurance sociale des salariés agricoles (GEOPA 2004 et SVLFG ²⁹).

5.1.2.5. L'étatisme méditerranéen

Le terme d'étatisme ou de dirigisme incarne particulièrement le système français caractérisé par un Etat fort qui dirige les relations avec la société civile et possède le dernier mot dans l'ensemble des décisions. Par extension, les pays d'Europe du sud ont été qualifiés d'étatiste. Toutefois, ce caractère « étatiste » est avant tout, du moins pour l'Espagne et la Grèce, le résultat de la transition d'un régime autoritaire vers un régime démocratique (Grossman et Saurugger, 2006). Dans le secteur agricole, les caractéristiques étatiques semblent moins présentes.

La France est connue comme le modèle même du système « étatiste ». Toutefois, ce caractère du système français reste soumis à discussion et ne correspond pas à la réalité observée dans tous les secteurs (Wilson, 1983) . Le secteur agricole plus particulièrement, de par l'association des représentants des agriculteurs à la gestion des politiques agricoles, est

29 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).2013. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. [En ligne]. <http://www.svlfg.de>, consulté le 24 janvier 2013.

généralement considéré comme étant en France un exemple de néo-corporatisme (Keeler, 1987). En effet, dès les années 1970, un modèle de cogestion est instauré qui permet à la FNSEA (Fédération Nationale des Syndicats des Exploitants Agricoles), représentant majoritaire des exploitants agricoles, de participer à l'élaboration de la politique agricole et de son application (Hubscher et Rinaudo, 1992). Si depuis les années 1980, le corporatisme agricole accordant un monopole à la FNSEA a été démantelé, les organisations agricoles gardent toutefois encore aujourd'hui un pouvoir d'influence (Hubscher et Rinaudo, 1992; Keeler, 1987).

En termes de relations professionnelles, les cinq confédérations syndicales participent aux négociations collectives dans le secteur de l'agriculture. La FGA-CFDT est l'organisation de salariés la plus importante dans l'agriculture. En 2004, les salariés agricoles représentaient 4,36% de l'ensemble des salariés. Côté employeur, la FNSEA occupe une position prédominante (Hubscher et Rinaudo, 1992). Les accords collectifs couvrent par ailleurs l'ensemble des salariés. Dans les matières sociales, la FNSEA et les syndicats peuvent être consultés de manière informelle par les autorités publiques (Robin, 2007).

Enfin, les partenaires sociaux sont responsables de l'organisation de la formation continue en participant au Conseil national de l'enseignement agricole qui prépare les textes législatifs et à la Commission consultative des métiers de l'agriculture. Par ailleurs, ils participent aux conseils d'administration des établissements professionnels et des centres de formation continue (GEOPA 2004). Ils sont également impliqués dans le domaine de la santé et de la sécurité en étant représentés au sein de la mutualité sociale agricole, organisme de protection sociale qui intervient également en tant qu'observatoire des risques professionnels³⁰.

En Espagne, la structuration de la représentation des intérêts agricoles a été lente, freinée par le maintien des organismes hérités des anciennes institutions corporatistes qui coexistaient avec de nouvelles organisations professionnelles agricoles dénués de ressources et de moyens d'action. L'intégration de l'Espagne dans la Communauté européenne et donc des organisations espagnoles au COPA conduira à une restructuration et une redynamisation

30 Caisse centrale de la MSA.2012. msa.fr. [en ligne]. www.msa.fr, consulté le 24 janvier 2013.

des organisations professionnelles sur le plan idéologique et organisationnel (de La Fuente Blanco et Moyano, 1992).

L'agriculture espagnole est caractérisée par un nombre élevé de petites exploitations agricoles n'employant que très peu ou pas du tout de salariés. Par contre, les travailleurs saisonniers sont nombreux et souvent issus de l'immigration illégale. Pour 2004, on estime la part des travailleurs agricoles équivalente à 3,18% de l'emploi salarié (Gangas, 2007). Les principaux syndicats représentant les travailleurs agricoles sont FA-CCOO et FTA-UGT. Cependant, bien que ces organisations représentent une part importante des travailleurs sur le plan national, le taux de syndicalisation dans le secteur agricole est faible. Côté patronal, ASAJA est la principale organisation d'employeurs. Elle représente également des exploitations agricoles sans salariés. Les négociations collectives ont lieu dans chaque province ou communautés autonomes. Les autorités nationales, régionales et provinciales consultent les principales organisations des partenaires sociaux sur toutes les questions relatives au secteur agricole (Gangas, 2007).

En Grèce, les organisations représentatives des intérêts agricoles se sont développées tardivement. Il faudra en effet attendre la fin de la dictature en 1974, la démocratisation du régime et la modernisation du cadre institutionnel pour que le droit syndical soit reconnu et respecté. Aujourd'hui encore, la représentation des intérêts agricoles reste faiblement organisée et fortement politisée (Goussios et Zacoboulou, 1992). GESASE et PASEGES, les deux organisations représentatives des exploitants agricoles sont représentées au Conseil politique pour l'agriculture où elles possèdent un pouvoir consultatif. Les salariés par contre ne sont pas représentés dans le secteur de l'agriculture où il n'existe donc pas de négociations collectives (Kretsos, 2007).

5.1.2.6. Le néo-libéralisme

Les pays issus de l'ancien régime communiste constituent aujourd'hui un bloc très hétérogène, chaque pays ayant procédé à la transition vers un régime démocratique de manière différente (Bohle et Greskovits, 2012). Dans les pays qui ont adopté une trajectoire néo-libérale, les relations entre l'Etat et la société civile sont caractérisées par un certain dirigisme de la part de l'Etat et une faiblesse des groupes d'intérêts. Les relations professionnelles se concentrent d'ailleurs au sein d'organes tripartites, dont les

compétences restent minimales, ou bien dans les plus grandes entreprises. Elles sont par ailleurs particulièrement affaiblies par l'absence d'organisations d'employeurs dans la plupart des secteurs (Kohl et Platzer, 2003; Léonard, Rochet, et Vandenbussche, 2006).

En Bulgarie, deux confédérations syndicales sont considérées comme représentatives : CITUB et PODKREPA. La part de l'agriculture dans l'emploi total est estimée pour l'année 2002 à 25,6%. Ce qui correspond à une part importante par rapport aux autres pays européens. Ces deux organisations couvrent des fédérations sectorielles représentant les travailleurs du secteur agricole. Il existe six confédérations d'employeurs interprofessionnels. En fonction des critères de représentativité, seuls les organisations interprofessionnelles sont considérées comme représentatives. Le CBAO (Council of Bulgarian Agricultural Organisations) représente la plupart des exploitations agricoles mais n'est pas considéré comme représentatif. L'organisation ne peut agir que via l'organisation interprofessionnelle dont elle est membre (Bulgarian Industrial Association) (Skarby, 2007). Le dialogue social a lieu au sein de deux organes : le conseil national pour le dialogue social et le conseil sectoriel pour le dialogue social en agriculture. Pourtant, seules les organisations interprofessionnelles sont représentées au sein de ces deux organes. Les agriculteurs ne bénéficient donc pas d'une représentation directe dans les organes de concertation sociale et ne sont pas consultés par le ministère de l'agriculture (Skarby, 2007).

Tableau 8 : les relations professionnelles dans le secteur de l'agriculture

Pays	Type relation Etat/société	Négociation collective	Degré d'affiliation aux syndicats	Taux de couverture	Rôle des représentants des salariés/employeurs dans formation professionnelle*	Rôle représentants salariés/employeurs dans gestion sécurité sociale*
Pluralisme anglo-saxon						
Grande-Bretagne	corporatisme	concertation tripartite sectorielle	faible	12%	oui	oui
Irlande	corporatisme	concertation tripartite interprofessionnelle	faible	n.a	non	non
Corporatisme scandinave						
Suède	corporatisme	secteur	très élevé	100%	oui	oui
Danemark	corporatisme	secteur	très élevé	50%	oui	oui
Néo-corporatisme						
Belgique	corporatisme	interprofessionnel/secteur	élevé	100%	oui	oui
Allemagne	corporatisme	secteur	peu élevé	60% 19%	oui	oui
Etatisme méditerranéen						
France	corporatisme	secteur	élevé	100%	oui	oui
Espagne	corporatisme	secteur	n.a	100%	oui	oui
Grèce	étatisme	pas de négociation collective	-	-	non	non
Néo-libéralisme						
Bulgarie	Etatisme	pas de négociation collective au niveau sectoriel	n.a	20%	Non (organisations intersectorielles)	Non (organisations intersectorielles)

Sources: (Hervieu et Lagrave, 1992; Traxler, 2007a) ; documents internes et entretiens semi-directifs, *agri-info.eu.

L'examen de l'organisation des relations professionnelles dans le secteur agricole des différents pays montre que celle-ci s'éloigne du modèle traditionnel de relations industrielles. Dans les pays pluralistes comme la Grande-Bretagne ou encore les pays relevant de l'étatisme comme la France ou l'Espagne, le secteur agricole est clairement marqué par des arrangements de type corporatiste. Ce caractère corporatiste plus marqué peut-il avoir un impact sur l'implication des organisations nationales dans le comité ? Ou encore facilite-t-il la mise en œuvre ?

5.1.3. *Le comité de dialogue social européen dans le secteur de l'agriculture*

Dès les années 1960, les représentants des salariés et représentants des exploitants agricoles se sont organisés au niveau européen afin de pouvoir influencer les politiques communautaires. Des accords étaient d'ailleurs déjà négociés dans le cadre d'un comité consultatif paritaire pour les problèmes sociaux des travailleurs agricoles. En raison de l'européanisation des politiques agricoles et du caractère transnational des mouvements agricoles, les partenaires sociaux ont été fortement incités à conclure des accords européens de nature proche des conventions collectives nationales. De ce fait, les résultats du comité du secteur de l'agriculture sont souvent considérés comme se rapprochant le plus d'un système européen de relations collectives. Dans les pages qui suivent, je décris les acteurs européens investis dans le dialogue social européen, les origines du comité ainsi que les activités entreprises par les partenaires sociaux dans ce cadre.

5.1.3.1. Les acteurs

5.1.3.1.1. La fédération syndicale européenne pour les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et de l'hôtellerie (EFFAT)

En réaction à la mise en place de la politique agricole commune, les représentants syndicaux des travailleurs agricoles originaires des Etats fondateurs de la Communauté économique européenne ont fondé en 1958 la Fédération européenne des travailleurs agricoles (EFA). L'EFA s'est ainsi construite en parallèle de la mise en œuvre de la PAC avec comme objectifs l'alignement progressif de la rémunération des travailleurs agricoles sur les salaires des travailleurs du secteur industriel et l'acquisition de standards sociaux tels que l'assurance maladie, le chômage et la retraite qui n'étaient pas encore octroyés aux travailleurs agricoles (Fattmann, 2008).

Parallèlement, les organisations syndicales des secteurs de l'industrie alimentaire, de l'hôtellerie et de la restauration se sont également structurées au niveau européen avec la fondation en 1959 de l'Union internationale des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes (UITA). Bien que les deux organisations aient coopéré étroitement depuis leurs débuts, en partageant notamment le même secrétariat, il faudra attendre

décembre 2000 pour que les deux organisations fusionnent et forment EFFAT (Platzer et Müller, 2011).

Alors que l'organisation des structures syndicales sectorielles européennes a été très lente, les organisations des travailleurs agricoles et de l'alimentation ont joué un rôle de pionnier en créant un poste de secrétaire basé à Bruxelles dès 1963 (Fattmann 2008). Aujourd'hui, EFFAT représente 120 organisations nationales dans 35 pays européens et 2,6 millions de travailleurs. Le secrétariat général, basé à Bruxelles, est composé de onze personnes, et est en charge de la gestion quotidienne de la fédération et de la coordination des relations avec les institutions européennes et les représentants des employeurs³¹. En raison de ses origines, l'organisation est divisée en trois groupes sectoriels : l'alimentation, l'agriculture et le tourisme et est par conséquent présente dans cinq comités de dialogue social (l'agriculture, l'hôtellerie et la restauration, le sucre, la restauration collective et l'industrie alimentaire)³².

En vue de réaliser ses objectifs d'harmonisation sociale, EFFAT a orienté ses activités sur plusieurs fronts : d'une part l'organisation d'échanges d'expériences transnationaux et le support aux comités d'entreprise européens ; d'autre part représenter les intérêts de ses membres vis-à-vis des institutions européennes et entrer en négociation avec les représentants des employeurs. Pour EFFAT, le dialogue social sectoriel européen est un outil essentiel pour le développement d'une représentation collective transnationale et la création d'un système de relations collectives européen.

5.1.3.1.2. Le groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne/Comité des organisations professionnelles agricoles (GEOPA/COPA)

La représentation européenne des agriculteurs s'est constituée à partir du modèle corporatiste présent dans la plupart des pays d'Europe de l'ouest. En effet, le COPA (le comité des organisations professionnelles agricoles) a été créé en 1958 sous l'impulsion de Sicco Mansholt, ancien ministre social-démocrate de l'agriculture aux Pays-Bas et premier Commissaire en charge de l'agriculture (1958-1972) et a été reconnu comme le seul porte-

31 Bureau Van Dijck. 2013. Bel-first database [en ligne], <https://belfirst.bvdinfo.com>, consulté le 15 février 2013.

32 EFFAT. 2009-2013. EFFAT. European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions [en ligne], <http://www.effat.eu/>, consulté le 15 février 2013.

parole des agriculteurs de l'UE : « *Les relations que la COPA entretient avec les institutions communautaires sont conformes au modèle corporatiste car elles sont l'occasion d'une concertation étroite et permanente pour l'élaboration et la gestion de la PAC* » (Delorme 2002 :327).

Il regroupe différents types d'organisations représentant les agriculteurs : les syndicats nationaux à vocation générale, les chambres d'agriculture, les organisations spécialisées par produits, les organisations de jeunes agriculteurs,... Les coopératives sont quant à elles représentées par le COGECA (Confédération Générale des Coopératives Agricoles de l'Union Européenne), créé en 1959. Les deux organisations fusionneront en 1962 (Delorme 2002).

A sa création, le COPA comptait treize membres dans les six Etats membres. Aujourd'hui, le COPA se compose de soixante organisations issues des pays membres de l'Union européenne et de trente-six organisations partenaires issus de pays tels que la Suisse, l'Islande ou la Norvège³³. Le COPA a été créé dans l'objectif de coordonner les politiques agricoles au niveau européen et de permettre la mise en œuvre de la politique agricole commune ainsi que d'assurer aux exploitants agricoles des revenus et conditions de travail comparables aux autres secteurs de l'économie (Hennis 2005).

Le GEOPA, le Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles, est quant à lui un groupe de travail du COPA. En effet, le COPA représente l'ensemble des exploitants agricoles qu'ils soient employeurs ou non. Le GEOPA est composé des organisations nationales qui sont membres du COPA et qui représentent les exploitants agricoles, employeurs de salariés agricoles. Le GEOPA, a été créé en 1993 afin de pouvoir porter la voix des employeurs du secteur auprès des autorités communautaires et des organisations de salariés agricoles pour tout ce qui concerne la défense des intérêts des employeurs dans le domaine social.³⁴ Le GEOPA aborde donc uniquement les questions liées aux politiques sociales dans la limite du mandat que le COPA lui a accordé.

Le COPA est connu comme étant un des eurogroupes possédant le plus de ressources : en 2006, environ cinquante personnes travaillaient pour le COPA COGECA (Nugent, 2006, p. 338). Cependant, le GEOPA n'emploie qu'une seule personne à temps partiel (entretien avec

33 Cofa Cogeca. 2013. Le COPA : syndicalisme agricole européen. [en ligne]. <http://www.copa-cogeca.be>, consulté le 15 février 2013.

34 COPA COGECA. 2013. GEOPA. [en ligne]. <http://www.copa-cogeca.be/Main.aspx?page=GeopaMembers&lang=fr>, consulté le 15 février 2013.

responsables GEOPA). Ce qui montre que la dimension sociale ne constitue pas une priorité pour le COPA. Le COPA n'agit pourtant pas selon une simple logique de lobbying tel que les autres représentants de producteurs ou d'employeurs. L'histoire de la représentation du secteur agricole et le fait que les organisations agricoles possèdent encore des rôles d'intermédiaires dans les décisions politiques font que ces organisations agissent encore selon le modèle du corporatisme (Hennis, 2005).

5.1.3.2. Les origines du comité

Le comité de dialogue social européen dans le secteur de l'agriculture fait partie des comités sectoriels les plus anciens. Dès 1963 fut créé, à la demande de EFA, un comité consultatif paritaire pour les problèmes sociaux des travailleurs salariés agricoles. Ce comité permettait aux organisations syndicales et aux employeurs, organisés dans le COPA, de discuter de la situation sociale des travailleurs agricoles. Les travaux de ce comité ont permis la conclusion de deux accords importants. En 1968, un premier accord fixe à 45 heures la durée hebdomadaire du travail dans le secteur des terres arables et en 1971, ce premier accord est étendu au secteur de l'élevage (Degryse, 2010a; Fattmann, 2008).

Par ailleurs, dans les années 1960, l'EFA et le COPA ont conclu une série d'ententes concernant la formation professionnelle et la sécurité et l'hygiène au travail. Ces ententes n'étaient pas obligatoires et faisaient plutôt figure de recommandations mais elles représentaient des lignes directrices auxquelles les partenaires sociaux nationaux pouvaient faire référence dans leurs négociations nationales (Fattmann 2008).

En 1974, le comité consultatif paritaire est institutionnalisé sous la forme d'un comité dont la tâche principale est de remettre à jour les deux accords sur le temps de travail. Ces deux accords, bien que prenant la forme de recommandations, sont très proches des accords autonomes d'aujourd'hui fondés sur l'article 155 du traité. Ce texte est en effet non seulement très précis du point de vue de son contenu (la durée normale du travail y est définie précisément, « *la durée normale du travail, heures supplémentaires non comprise, ne doit pas dépasser 2088 heures par an* ») mais il prévoit également des modalités et délais de mise en œuvre (Degryse, 2010a).

Les années 1980 marquent un nouveau tournant pour le dialogue social dans l'agriculture. Tout d'abord, la CEE s'élargit à la Grèce (1981), à l'Espagne et au Portugal (1986) dont les

performances économiques et les standards sociaux sont à l'époque bien en dessous des moyennes communautaires. La réalisation du marché unique européen ainsi que ces élargissements font craindre aux syndicats une migration vers les zones à bas salaires de la Communauté (Fattmann 2008). Dans ce contexte, les partenaires sociaux adopteront deux positions communes concernant les statistiques relatives aux salaires et à l'emploi dans le secteur agricole. Les exploitations agricoles des nouveaux pays adhérents emploient de nombreux travailleurs saisonniers qui n'étaient alors pas couverts par les enquêtes et statistiques (Degryse 2010a). Conséquence de la politique agricole commune, les interventions visant la stabilisation des prix et des revenus des producteurs agricoles, l'Europe connaît des excédents de production importants. A cet égard, les partenaires sociaux s'exprimeront par la voie d'un avis proposant des mesures socio-structurelles d'accompagnement de la politique agricole commune tels que des mesures favorisant l'instauration d'un système de prépension, de mesures en faveur des jeunes agriculteurs ou encore la formation professionnelle (Degryse 2010a).

Avec l'entrée en vigueur du traité de Maastricht (1993), le dialogue social européen est formalisé et les marges de manœuvre des partenaires sociaux gagnent en importance. Les partenaires sociaux du secteur de l'agriculture veulent profiter de ce nouveau champ d'action pour *« l'instauration en Europe d'un système de relations entre les partenaires sociaux caractérisé par un dialogue social fort et efficace (pouvant) apporter une contribution fondamentale à une politique de rénovation du monde agricole »* (Degryse, 2010a). Le dialogue social devient une des activités clés de EFA et du GEOPA. En 1997, les deux organisations signent un accord important pour l'aménagement du temps de travail en agriculture: *« l'accord cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié de l'agriculture dans les Etats membres de l'Union européenne »*. Le texte comprend des dispositions sur le temps de travail annuel mais aussi les heures supplémentaires et le travail de nuit (Fattmann 2008).

Plusieurs accords seront ensuite réalisés dans le courant des années 2000. Tout d'abord, le 5 décembre 2002, le GEOPA-COPA et l'EFFAT signent un *« accord sur la formation professionnelle en agriculture »* destiné à favoriser une meilleure reconnaissance des compétences acquises par la formation et la mobilité des travailleurs en Europe. Cet accord sera suivi en 2007 par la mise en place d'un passeport de qualification, AGRIPASS. En 2005,

un « accord sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture » sera conclu (Degryse 2010a). C'est sur ces deux textes majeurs que portera l'évaluation de la mise en œuvre.

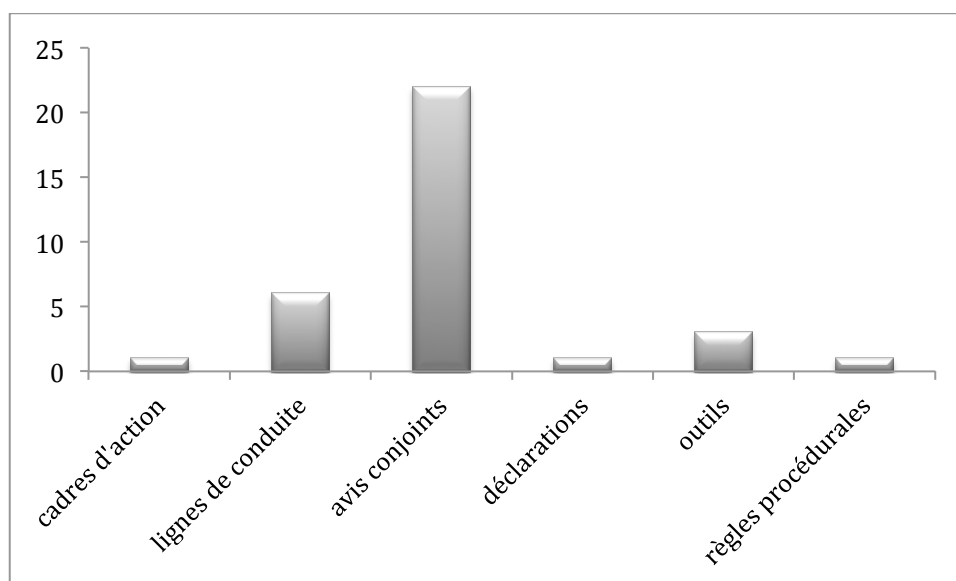
Enfin les années 2000 furent également marquées par les élargissements de l'Europe vers les pays d'Europe centrale et orientale (2004 et 2007). Ces élargissements ont fortement changé le contexte socioéconomique européen avec des implications importantes pour le comité de dialogue social. En effet, des représentants des nouveaux pays membres ont été intégrés dans les fédérations européennes qui ont joué un rôle important dans la création et la structuration des organisations syndicales et patronales des pays de l'ancien bloc de l'est. L'intégration des nouveaux membres, selon les répondants, a quelque peu compliqué les discussions du comité qui doit à présent tenir compte de situations nationales très diversifiées. Ce qui a, selon certains, freiné la dynamique du comité du secteur agricole (entretiens avec membres du comité du dialogue social européen).

5.1.3.3. Activités et résultats formels du comité

En raison certainement de la forte intégration européenne de la politique agricole, les partenaires sociaux du secteur ont été conduits à élaborer des textes de nature proche des accords autonomes (dispositions précises et modalités de mise en œuvre). De ce fait et en raison de la volonté exprimée par les partenaires d'aboutir conjointement à une harmonisation sociale, le dialogue social européen dans le secteur de l'agriculture est parfois considéré comme étant « *le paradigme de la mise en place d'un système européen de relations collectives* » (Degryse, 2010a).

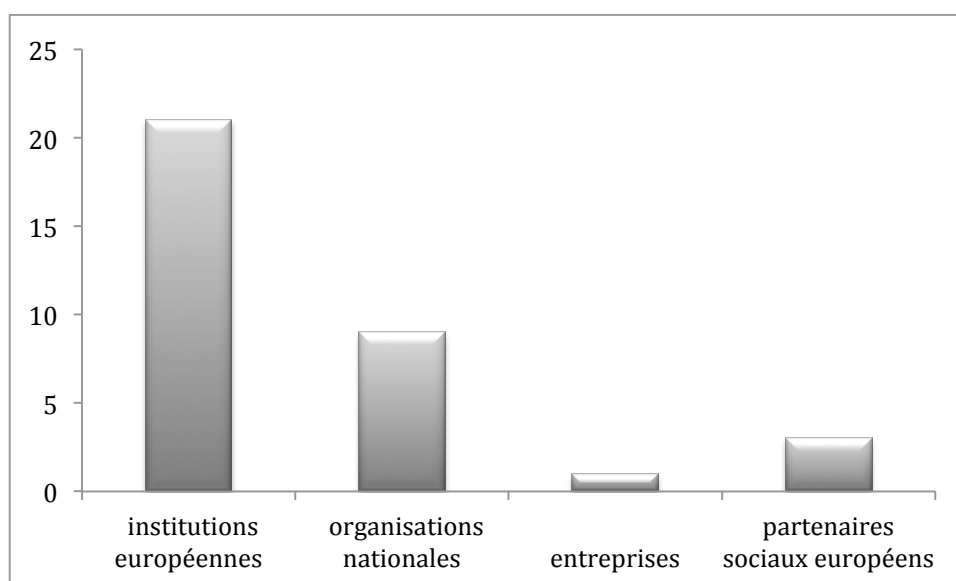
Toutefois, en examinant l'ensemble des textes négociés au sein des comités, il apparaît que la grande majorité des textes ressortent de la catégorie des avis conjoints. Ces textes sont destinés essentiellement aux autorités communautaires et/ou aux autorités nationales et expriment la position des partenaires sociaux à l'égard des politiques communautaires. Les deux graphiques ci-dessous montrent clairement la prédominance des avis conjoints suivis de loin par les lignes de conduite et attestent que les institutions communautaires restent le premier destinataire des textes conclus au sein du comité. L'activité du comité reste donc tournée essentiellement vers des actions de lobbying.

Graphique 3 : textes du secteur de l'agriculture par type de texte



Source: Base de données des textes relatifs au dialogue social européen, DG emploi, affaires sociales et inclusion

Graphique 4 : textes du secteur de l'agriculture par destinataires

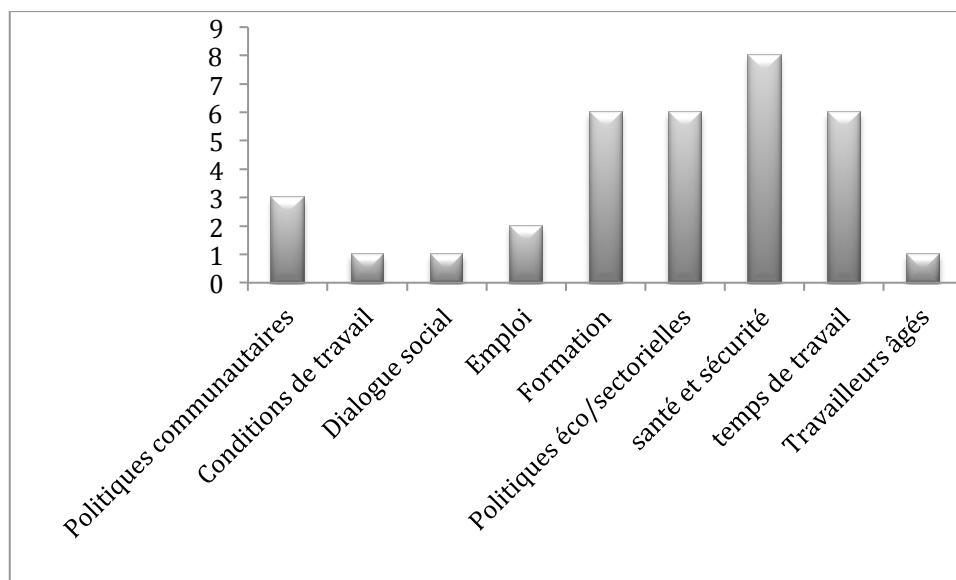


Source: Base de données des textes relatifs au dialogue social européen, DG emploi, affaires sociales et inclusion

En termes de sujets couverts par les textes, la santé et la sécurité, le temps de travail et la formation professionnelle sont les domaines les plus exploités. Les politiques économiques et sectorielles ainsi que les aspects sociaux de la politique agricole commune sont des

thèmes traités régulièrement par les partenaires sociaux. Ce qui témoigne également de leur intérêt à peser sur le processus de décision européen.

Graphique 5 : textes du secteur de l'agriculture par thème



Source: Base de données des textes relatifs au dialogue social européen, DG emploi, affaires sociales et inclusion

En conclusion, la présentation du secteur de l'agriculture a permis de soulever plusieurs dimensions spécifiques au secteur qui devront être prises en compte dans l'analyse. Tout d'abord, l'agriculture est un des secteurs les plus fortement européenisé et soumis à des enjeux transnationaux importants. Bien que la politique agricole commune ne touche pas directement aux conditions d'emploi, elle a des impacts sociaux important autant pour les salariés agricoles que les exploitants. Par ailleurs, au contraire d'autres secteurs, la frontière est parfois floue entre les intérêts des salariés et les intérêts des « employeurs ». Le GEOPA est d'ailleurs une des premières organisations patronales européennes à avoir accepté de participer à des négociations avec les syndicats sur le plan européen. Toutefois, les intérêts représentés ne sont pas homogènes. Il existe parfois des écarts importants entre le périmètre sectoriel couvert par le comité et celui couvert par les organisations nationales. Les enjeux entre le nord et le sud ou entre l'ouest et l'est de l'Europe apparaissent également comme étant divergents.

5.2. Le secteur des hôpitaux

Dans cette section, je présente les caractéristiques et enjeux propres au secteur des hôpitaux (5.2.1). Je décris l'organisation des relations professionnelles dans les pays qui font l'objet de l'étude empirique (5.2.2) et reviens sur les conditions de création du comité ainsi que les textes qui en sont issus (5.2.3). Ces éléments mettent en perspective les conditions de mobilisation des acteurs nationaux dans les comités ainsi que les conditions de la mise en œuvre.

5.2.1. Aperçu général du secteur: les soins de santé en Europe

Le comité de dialogue social européen élaboré en 2006 couvre plus particulièrement le secteur des activités hospitalières ou des hôpitaux défini par le code NACE 85.11. Les enjeux du secteur sont pourtant très proches du secteur de la santé dans son ensemble.

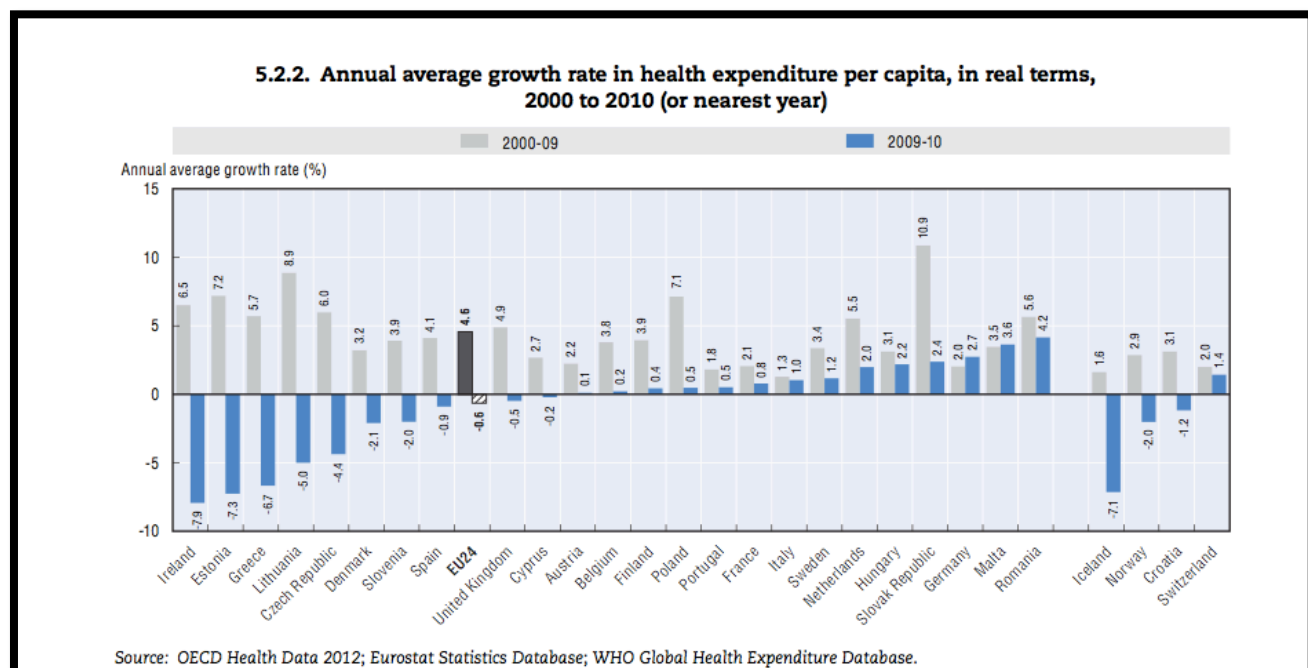
Le secteur est lourdement touché par le vieillissement de la population. D'une part, la demande de soins s'accroît considérablement et pèse fortement sur les budgets des Etats européens qui face à la crise rencontrent de plus en plus de difficultés à assurer le financement du secteur. D'autre part, le personnel soignant est également lui-même vieillissant et de plus en plus rare. Ces défis touchent de manière commune l'ensemble des pays européens. La santé reste pourtant une compétence gérée par chacun des Etats membres et reste une compétence subsidiaire pour les institutions communautaires. Toutefois, l'internationalisation des problématiques conduit à une européanisation croissante des politiques de soins de santé.

5.2.1.1. Le secteur des soins de santé en quelques chiffres

Les soins de santé en Europe constituent un secteur très contrasté. Tout d'abord, les modèles nationaux d'organisation et de financement sont très diversifiés. Ensuite, des petites structures locales côtoient des grands hôpitaux généraux. Enfin, alors que le secteur public reste prédominant, les établissements privés sont de plus en plus nombreux. Malgré cette diversité, le secteur fait pourtant face à plusieurs défis communs (T. Weber et Nevala, 2011).

Tout d'abord, le vieillissement de la population pèse fortement sur le financement et l'organisation des systèmes de soins de santé européens. Ces dernières décennies, comme le montre le graphique ci-dessous, les dépenses publiques ont augmenté significativement dans l'ensemble des pays européens (OCDE 2012).

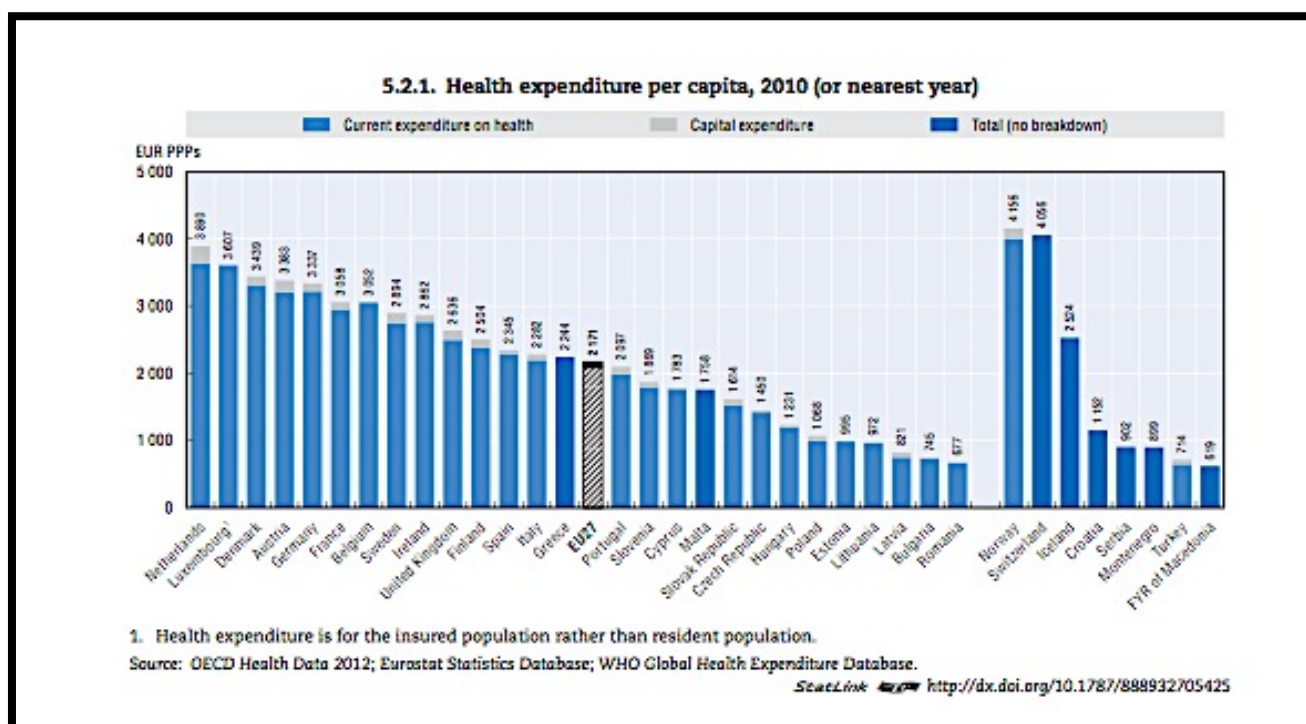
Figure 6 : taux de croissance annuelle moyenne des dépenses de santé par habitant en Europe 2000-2010



Source: OCDE 2012

Les dépenses en soins de santé restent pourtant très diversifiées d'un pays à l'autre de l'Europe. Les Pays-Bas dépensent en moyenne 3890 euros par habitant tandis que la Roumanie dépense 677 euros (OCDE 2012).

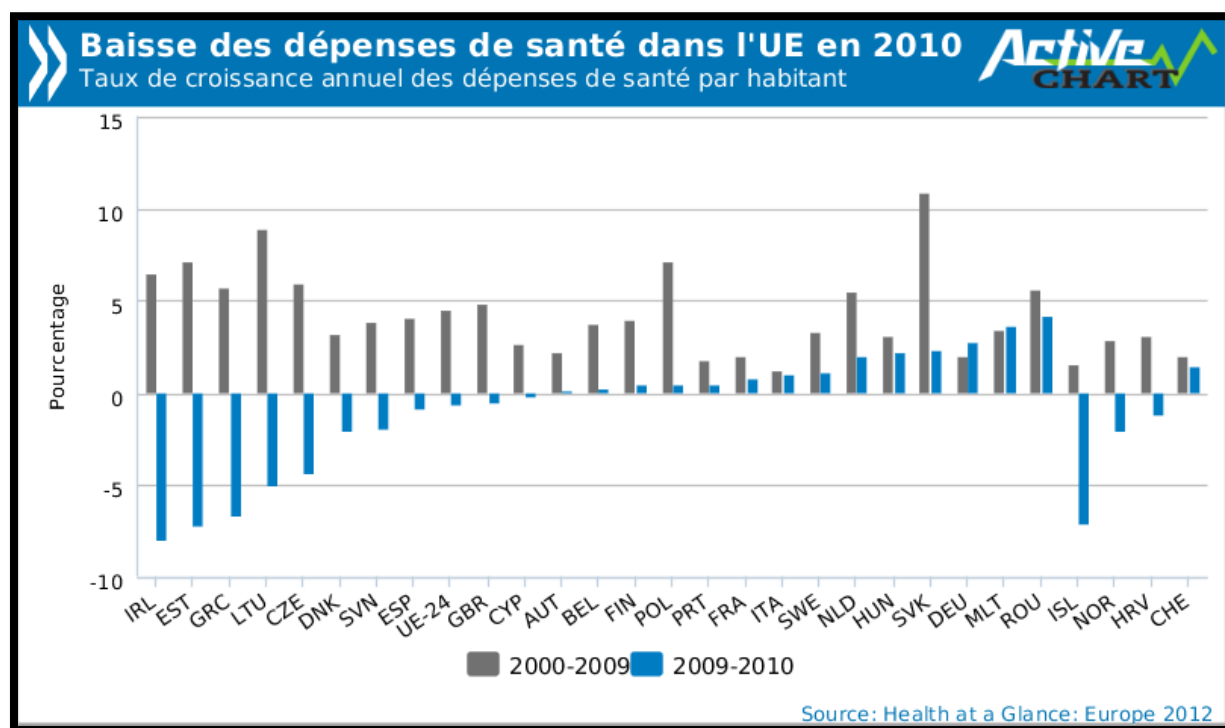
Figure 7 : dépenses en soins de santé par habitant 2010



Source: OCDE 2012

Alors qu'en 2000 et 2009, les dépenses en soins de santé connaissent un taux de progression annuel de 4,6%, en 2010 les dépenses de santé par habitants sont passées à - 0,6 %. Cette diminution concerne avant tout les pays les plus touchés par la récession économique et qui à court de liquidités ont limité les dépenses publiques afin de réduire les déficits budgétaires. En Irlande et en Grèce, les dépenses ont baissé respectivement de 7,9% et de 6,7% en 2010. En conséquence, le personnel soignant a subi d'importantes baisses de salaire et le recrutement de personnel est aujourd'hui à l'arrêt (OCDE 2012). Par ailleurs, ces tendances s'accompagnent par une privatisation croissante des établissements des soins de santé ainsi que le développement d'alternatives à l'hospitalisation complète (T. Weber et Nevala, 2011).

Figure 8 : baisse des dépenses de santé dans l'UE en 2010



Source: OCDE 2012

En termes d'emploi, plus de 22 millions d'europeens sont employés dans le secteur des soins de santé et des services sociaux. La main d'œuvre du secteur est essentiellement féminine, plus de 78 % des travailleurs du secteur sont en effet des femmes. On trouve également une large part de travailleurs qualifiés, 40 % du personnel étant hautement qualifiés. La main d'œuvre du secteur de la santé tend également à être de plus en plus âgée avec 43 % de travailleurs âgés de plus de 40 ans en 2009 (T. Weber et Nevala, 2011). Le secteur doit donc faire face simultanément au vieillissement de la population et au vieillissement de son propre personnel.

La plupart des pays européens sont par conséquent touchés par une pénurie de personnel soignant. Des conditions de travail difficiles et des conditions salariales peu attractives conduisent les travailleurs à ne pas poursuivre leur carrière dans le secteur ou à émigrer. Un nombre croissant de travailleurs des pays de l'est de l'Europe émigre, en effet, vers les pays de l'Europe de l'ouest. Cette émigration aggrave d'ailleurs les problèmes de pénurie qui touchent sévèrement des pays tels que les pays baltes ou la Roumanie dont le secteur de la santé est largement sous-financé (T. Weber et Nevala, 2011).

5.2.1.2. L'eupéanisation des soins de santé

Depuis le traité de Maastricht de 1992, l'Union européenne dispose d'une base juridique pour intervenir dans le domaine de la santé publique. Bien que l'organisation des soins de santé reste avant tout une responsabilité des Etats membres, la santé est devenue une compétence subsidiaire de l'Union européenne qui peut compléter les mesures prises au niveau national (Bomberg et Stubb, 2003).

La Commission européenne (Direction générale santé et consommateurs) a lancé plusieurs programmes d'action communautaires en vue de « *protéger les citoyens contre les maladies et autres menaces pour la santé, de promouvoir des modes de vie sains et d'aider et d'encourager la coopération et la coordination des Etats membres sur les questions de santé* » (DG SANCO). L'action européenne porte notamment sur la lutte contre les grands fléaux tels que les grandes épidémies, les grandes maladies ou encore la drogue ainsi que l'information et l'éducation en matière de santé et la surveillance de menaces transfrontalières graves (art. 168 TFUE)³⁵.

La législation communautaire dans le domaine de la santé tend ainsi à se développer progressivement (prévention du tabac, législation concernant le sang, les tissus, les cellules et les organes, la qualité de l'eau et de l'air ou encore la mobilité des patients). Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, la Commission a développé une stratégie en matière de soins de santé qui identifie trois grands défis : le vieillissement de la population, les grandes menaces contre la santé telles que les pandémies ou le bioterrorisme, et enfin le développement des nouvelles technologies³⁶.

Enfin, la législation européenne concernant l'emploi a des conséquences importantes sur l'organisation et la gestion du personnel soignant (directive reconnaissance des qualifications professionnelles, temps de travail,...).

35 Commission européenne. Santé et consommateurs. [en ligne], http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/index_fr.htm, consulté le 17 mars 2013.

36 Commission des Communautés européennes, Livre Blanc, Ensemble pour la santé : Une approche stratégique pour l'UE 2008-2013, COM (2007) 630 final du 23 octobre 2007.

5.2.2. *Les systèmes de soins de santé et les relations professionnelles en Europe*

En Europe, les systèmes de gestion et de financement des soins de santé sont très diversifiés. On distingue principalement deux grands types de systèmes qui se sont inspirés d'idéologies différentes. Dans le premier modèle, le système d'assurance sociale d'inspiration bismarckienne, la couverture santé est liée au statut professionnel et financée par des cotisations sociales partagées par les salariés et les employeurs et gérées par des caisses d'assurance maladie. Celles-ci sont gérées paritairement par les représentants des salariés et du patronat, l'Etat jouant un rôle de régulateur. Ce modèle se retrouve principalement dans les pays d'Europe continentale (Allemagne, Belgique, France, Pays-Bas...) (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Merrien, Parchet, et Kernen, 2005).

Dans les pays d'Europe du nord (Grande-Bretagne et pays scandinaves), le système d'inspiration beveridgien est prédominant. L'accès aux soins est universel, proposé à chaque citoyen résident indépendamment de sa capacité à payer, géré de manière centralisée par l'administration publique et financé par l'impôt (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Merrien et al., 2005).

Les pays d'Europe du sud ont développé un système mixte. A partir de pratiques d'inspiration bismarckienne, l'Espagne, le Portugal, l'Italie et la Grèce ont introduit dès les années 1970 des mesures de type beveridgien (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Merrien et al., 2005). Enfin, les pays d'Europe centrale et orientale, provenant de l'ancien régime communiste connaissent aujourd'hui une période de transition entre l'ancien système Semashko exclusivement géré par l'Etat et un système plus libéral (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Merrien et al., 2005).

Dès les années 1970, les pays européens ont connu un ralentissement de la croissance économique accompagné de dépenses croissantes dans la santé publique. En conséquence, la demande et l'offre des soins de santé ont augmenté plus vite que les ressources qui y sont affectées. Afin de maîtriser les dépenses, les systèmes de soins de santé européens ont donc fait l'objet de nombreuses réformes avec une tendance commune à la libéralisation des systèmes de santé. Ces différentes réformes ont rendu les différences entre modèles moins

distinctes, chaque système empruntant finalement certains dispositifs à l'autre modèle tout en introduisant les mécanismes du marché (Palier, 2008).

Toutefois, les différences d'organisation des soins de santé restent encore très présentes et les différents rôles accordés aux interlocuteurs sociaux ont un impact sur les relations professionnelles dans le secteur. Le secteur relève d'ailleurs majoritairement du secteur public et l'organisation des relations collectives dans le secteur ne correspond donc pas toujours aux modèles nationaux traditionnels (Traxler, 2009).

5.2.2.1. Le pluralisme anglo-saxon

Les pays anglo-saxons connaissent un système de santé public national fondé sur les principes beveridgiens d'accès universel aux soins et de fiscalisation des dépenses. Le secteur public étant prédominant dans l'offre de soins, les relations professionnelles se démarquent des caractéristiques traditionnelles du système pluraliste libéral.

En Grande-Bretagne, le service national de santé (National Health Service, NHS) est chargé simultanément des fonctions d'assurance maladie et de prestataires de soins. Les services de soins et les hôpitaux appartiennent en quasi-totalité au service national de santé. Chaque nation du Royaume-Uni étant responsable du système public de santé, le NHS est divisé en quatre organismes indépendants : NHS England, NHS Scotland, NHS Wales et NHS Northern Ireland. Les prestations, gratuites pour tous les résidents, sont financées par l'impôt (Boyle, 2011; Merrien et al., 2005). Plus d'1.300.000 personnes sont employées dans les hôpitaux britanniques et le NHS constitue le plus grand employeur du secteur de la santé (Eurostat 2012).

Alors que les relations professionnelles en Grande-Bretagne sont connues comme étant « volontaristes » et peu développées dans les branches, le secteur de la santé fait figure d'exception. En effet, dans le secteur public tout particulièrement, des mécanismes de concertation sociale sont maintenus au niveau du secteur et des accord collectifs portant sur les questions de temps de travail et de formation sont conclus entre les syndicats et les représentants des employeurs et le gouvernement (Prosser, 2011b). Dans le secteur public, 100% des travailleurs sont couverts par des accords collectifs. Par contre dans le secteur privé, la plupart des négociations ont lieu au niveau de l'entreprise et 40% des travailleurs sont couverts par des accords (Prosser, 2011b).

Traditionnellement, les relations collectives au sein du NHS étaient structurées selon les professions et sous-secteurs, ce qui a donné lieu à une multiplication de syndicats et d'organisations de travailleurs. On dénombre d'ailleurs onze organisations actives dans le secteur des hôpitaux. Parmi les plus importantes, on retrouve des organisations multisectorielles telles que UNISON et UNITE ou encore des organisations représentant les infirmières telles que Royal College of Nursing (RCN) et Royal College of Midwives (RCM). Côté patronal, NHS employers représente toutes les institutions du NHS sur toutes les questions concernant les travailleurs (Newell, 2009).

Enfin, les organisations syndicales, NHS employers et le ministère de la santé se rencontrent régulièrement au sein du « *Social Partnership Forum* », organe tripartite qui permet d'impliquer les partenaires sociaux dans le développement et la mise en œuvre des politiques concernant le personnel soignant (Newell, 2009).

Le système d'organisation des soins de santé irlandais est proche du système britannique. Il existe un service national de santé financé par les impôts qui offre des prestations de soins gratuites aux citoyens dont le revenu ne dépasse pas un certain seuil. Le Health Service Executive (HSE) est responsable de la prestation des soins (McDaid, Wiley, Maresso, et Mossialos, 2009). Le HSE est donc le plus grand employeur du secteur tandis que les hôpitaux privés restent marginaux (10 hôpitaux privés en 2009) (Dobbins, 2009). Plus de 58.000 travailleurs sont occupés dans le secteur des hôpitaux (Eurostat 2012). Le HSE employers représente les hôpitaux ainsi que les établissements de soins publics dans les négociations collectives bipartites et le dialogue social tripartite. IBEC (Irish Business and Employers's Confederation), qui constitue l'association d'employeurs la plus importante en Irlande, représente également une partie du secteur des soins de santé ainsi que les établissements provenant plutôt du secteur privé. Il existe six syndicats représentant le personnel des hôpitaux, SIPTU (Services, Industrial, Professional, Technical Union) et IMPACT (Irish Municipal Public and Civil Trade Union) sont les deux plus importants. Ces deux organisations sont affiliées à ICTU (Irish Congress of Trade Unions) qui est la confédération syndicale irlandaise la plus importante.

Le système de relations professionnelles irlandais est caractérisé par le « volontarisme », c'est-à-dire par un minimum de régulations légales et le caractère non contraignant des

accords. Les négociations sont fortement centralisées et ont lieu essentiellement au niveau national par l'intermédiaire d'organes tripartites. Les relations collectives sont très peu développées au niveau sectoriel (GHK 2008). Dans le secteur de la santé, les accords intersectoriels couvrent les conditions salariales alors que des accords sectoriels couvrent la productivité, le changement et la modernisation du système de santé. Dans le secteur public, le taux de couverture des accords est de 100% étant donné que les hôpitaux publics sont obligatoirement membres du HSE. Dans le secteur privé, les établissements qui ne prennent pas part à la négociation collective s'alignent généralement sur le contenu des accords (Dobbins, 2009). Par ailleurs, dans le secteur public, les syndicats et les représentants des employeurs sont associés à deux organes tripartites (Dobbins, 2009).

Ces dix dernières années, le système de santé irlandais a connu de profondes réformes. De nombreuses mesures ont été prises par le gouvernement dans l'objectif de réaliser des économies importantes : un grand nombre de postes d'infirmières ont été supprimés et le temps de travail a été allongé (Farrelly, 2011). Dans ce contexte de restrictions budgétaires qui touche particulièrement le secteur public, l'Irlande connaît depuis 2009 une rupture des négociations collectives (Dobbins, 2011).

5.2.2.2. Le corporatisme scandinave

Les pays scandinaves connaissent un système de soins de santé fondé sur les principes beveridgiens d'accès universel et un financement fiscalisé. Cependant plutôt qu'un système national de santé tel qu'il est développé dans les pays anglo-saxons, les pays scandinaves connaissent un modèle décentralisé dans lequel les pouvoirs locaux ou régionaux jouent un rôle important. Quant aux relations collectives de travail, celles-ci sont basées sur une forte autonomie des partenaires sociaux, un taux de syndicalisation élevé et une couverture très large des accords collectifs.

En Suède, le service public de santé est géré au niveau régional par les conseils de comtés tandis que l'assurance maladie est organisée au niveau national par l'office national d'assurance maladie. La plupart des hôpitaux relèvent du service public et dépendent des conseils de comtés. Cependant, ces dernières années le système de santé suédois a connu de profonds changements qui ont conduit à la libéralisation des services de santé primaire en autorisant les patients à choisir entre les services publics et privés (Anell, Glenngard, et

Merkur, 2012; Kullander et Eklund, 2011). Une grande majorité des travailleurs du secteur relève du secteur public : 90% travaillent d'ailleurs directement pour les conseils de comtés ou les municipalités (GHK 2008). Il existe 10 organisations syndicales actives dans le secteur des hôpitaux. Parmi celles-ci, Svenska Kommunalarbetsförbundet ou Kommunal est la plus grande organisation syndicale en Suède. Elle est membre de la confédération LO représentant les ouvriers. Kommunal couvre différents secteurs dont les salariés du secteur de la santé, soins aux enfants et aux personnes âgées ainsi que les travailleurs occupés par les municipalités dans les services tels que les transports publics ou autres services publics. La Vårdförbundet représente exclusivement le personnel des soins de santé. Elle est membre de TCO, la confédération nationale des cols blancs. Le taux de syndicalisation est élevé et tourne autour de 77% (GHK 2008). Il existe deux organisations d'employeurs : SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) qui représente les autorités locales et les régions et Vårdföretagarna qui représente les institutions privées. Les négociations collectives sont bipartites et ont lieu au niveau du secteur. Etant donné la forte densité de représentation des syndicats et des associations d'employeurs, le taux de couverture des accords est proche de 100% (Brunk, 2009).

En termes d'intervention dans la décision politique, les partenaires sociaux ne sont généralement pas consultés directement, seules les confédérations interprofessionnelles étant consultées. Toutefois, les négociations collectives couvrent l'ensemble des questions relatives aux droit du travail et à la gestion du personnel (Brunk, 2009).

Au Danemark, le service national de santé est également décentralisé et est principalement organisé au niveau régional par les conseils de comtés (Olejz et al., 2012). Les hôpitaux emploient 113.000 personnes dans une très large majorité d'hôpitaux publics (Eurostat 2012). L'organisation d'employeur principale est Danske Regioner qui représente les cinq régions danoises. Côté syndical, 18 organisations couvrent le secteur des hôpitaux ; elles sont présentes dans le secteur public ainsi que dans le secteur privé. Cette profusion d'organisations est due à une représentation séparée de chaque métier. Les infirmières sont par exemple représentées par Dansk Sygeplejeråd (DSR- Danish Nurses'Organisation). Les négociations collectives sont bipartites et sont différentes en fonction de la profession. Les accords couvrent 100% des travailleurs (Jorgensen, 2009).

Il n'existe pas de consultation institutionnalisée des partenaires sociaux. Cependant, il est d'usage que le gouvernement les consulte de manière informelle en fonction des problématiques. Par ailleurs, les syndicats et représentants des employeurs sont intégrés à de nombreux comités bipartites portant sur les questions liées au travail telles que la santé et la sécurité ou la formation (Jorgensen, 2009).

5.2.2.3. Le néo-corporatisme

Dans les pays d'Europe continentale telle que l'Allemagne, la Belgique ou les Pays-Bas, l'organisation des soins de santé est de type bismarckien. Les soins de santé dépendent de l'assurance sociale qui est financée principalement à partir des cotisations sociales et liée au statut professionnel. Souvent l'assurance de santé obligatoire est complétée par des assurances privées. Les interlocuteurs sociaux sont particulièrement associés au système d'assurance sociale en étant responsable de la gestion des caisses d'assurance sociale ou en étant partie prenante des organes de gestion de la sécurité sociale (Merrien et al., 2005).

Ces dernières décennies, les systèmes bismarckiens ont fortement évolué. Des mesures de type beveridgien sont progressivement mises en place afin de rendre l'accès aux soins plus universel (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Palier, 2008).

En Allemagne, la gestion du système de santé est partagée entre l'Etat fédéral et les Länder. La gestion des caisses maladies est par contre de la responsabilité des interlocuteurs sociaux (Busse et Riesberg, 2004). Plus de 1,2 millions de personnes sont employées dans le secteur hospitalier (Eurostat 2012). Les hôpitaux relèvent du secteur public, du secteur à but non lucratif ou du secteur privé lucratif. Cependant, on constate une tendance croissante à la privatisation (Beese et Vogel, 2009).

En matière de relations professionnelles, la plupart des travailleurs hospitaliers sont couverts par des accords collectifs. Cependant, la situation est différente entre le secteur public où plus de 50% des travailleurs sont couverts et le secteur privé où les accords concernent seulement 10% des travailleurs (Beese et Vogel, 2009). Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) est le syndicat le plus important dans le secteur de la santé et représente toutes les catégories de personnel médical. Le DBB (beamtenbund und tarifunion) est une association de seize syndicats au niveau régional, il représente essentiellement le personnel du service public. Enfin, un autre syndicat important est le

Marburger Bund (MB) qui représente les médecins dans les secteurs publics et privés (Kraemer, 2011). Côté patronal, deux associations représentent les employeurs publics : le VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, association des employeurs municipaux) et le TdI (Tarifgemeinschaft deutscher Länder, association des employeurs des länder). Il existe une association pour les hôpitaux privés, le BDPK (Bundesverband Deutscher Privatkliniken). Ces trois associations participent aux négociations collectives. Les négociations sont bipartites. Elles sont cependant distinctes en fonction des organisations impliquées dans la négociation (Verdi et le DBB négocient séparément du MB avec chacun des employeurs). Il n'existe pas d'organe tripartite, cependant Ver.di et les organisations patronales sont régulièrement consultés par les pouvoirs publics (Beese et Vogel, 2009).

En Belgique, les compétences en soins de santé sont partagées entre l'Etat fédéral responsable de la coordination et de la régulation du système et les entités fédérées (plus particulièrement les Communautés) qui sont responsables, entre autres, de la prévention, de l'éducation sanitaire, de la planification des soins à domicile et de la politique hospitalière³⁷. L'Institut national d'assurance maladie et invalidité (INAMI) assure la gestion financière de l'assurance maladie. Le patronat, les syndicats ainsi que les professions indépendantes y sont représentées. La sécurité sociale collecte les cotisations et finance les prestations médicales mais ce sont les mutuelles qui gèrent directement l'assurance maladie et invalidité obligatoire qui couvre la quasi-totalité de la population (Gerken et Merkur, 2010)).

Près de 190.000 travailleurs sont employés dans les hôpitaux (Eurostat 2012). Près de 60 % des hôpitaux relèvent du secteur privé non marchand, le reste étant des hôpitaux publics gérés par une association de droit public, une association intercommunale, une province, une région ou l'Etat lui-même. Seule une petite partie sont des hôpitaux privés à but lucratif, bien que les soins de santé belges connaissent comme partout en Europe une tendance à la privatisation (Van Gyes, 2009).

Le système de négociation collective diffère en fonction du secteur privé et public. Cependant, le taux de couverture des accords est élevé et proche de 100%. Dans le secteur

³⁷ La sixième réforme de l'Etat belge a étendu les compétences des communautés en matière de soins de santé en ce qui concerne l'aide aux personnes âgées, les politiques hospitalières, la politique des personnes âgées, la revalidation à long terme, les soins de santé mentale, la prévention, l'organisation des soins de première ligne et les professions des soins de santé. Accord institutionnel pour la sixième réforme de l'Etat du 11 octobre 2011.

privé, les relations professionnelles sont organisées dans le cadre du secteur non marchand. Les relations professionnelles dans le secteur public sont organisées par la loi et les négociations prennent plutôt la forme de consultations par les pouvoirs publics. Le résultat des négociations fait l'objet de protocoles qui sont moralement et politiquement contraignants pour le gouvernement mais pas légalement obligatoires ; le gouvernement peut donc agir de manière unilatérale. Les interlocuteurs des syndicats sont donc essentiellement le ministre de la santé et les administrations locales et provinciales (membre du Conseil des communes et des régions d'Europe CEMR) qui ne sont pas représentés par HOSPEEM. Les négociations n'ont donc pas lieu directement avec les gestionnaires des hôpitaux (Van Gyes, 2011).

Les syndicats prenant part aux négociations sont les fédérations sectorielles des trois grandes confédérations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB). La CSC Services Publics, la centrale générale des services publics (CGSP) pour la FGTB et le Syndicat Libre de la Fonction publique (SLFP) pour la CGSLB représentent les travailleurs du secteur public. Dans le secteur privé, d'autres fédérations sont présentes telles que la Centrale Nationale des Employés (CNE-CSC), le SETCa, syndicat des Employés, techniciens et cadres pour la FGTB. Le côté patronal est particulièrement fragmenté, neuf organisations ayant été identifiées comme actives dans le secteur des hôpitaux au sens strict et quatorze organisations dans le secteur des soins de santé (Van Gyes, 2009, 2011). Ces organisations se distinguent en fonction de leur statut (privé marchand, privé non marchand ou public), affiliation idéologique ou encore de leur localisation régionale. Cependant, cette multiplication d'organisation d'entraîne pas de conflits étant donné que chaque organisation possède une base d'action traditionnelle. Les partenaires sociaux sont régulièrement consultés par les autorités publiques et sont parties prenantes de plusieurs commissions ou comités bipartites ou tripartites concernant les soins de santé (Van Gyes, 2009).

Les Pays-Bas ont connu en 2006 une réforme importante de leur système de soins de santé. Jusque-là, l'assurance maladie était en effet organisée selon deux modèles : le financement des dépenses de santé courantes étaient couvertes par les cotisations ou primes d'assurance alors que les risques médicaux graves étaient financés par l'imposition (Duriez et Lequet-Slama, 1998). Depuis 2006, il n'existe plus qu'un seul régime d'assurance santé obligatoire, chaque citoyen étant obligé de conclure une assurance de soins de santé. Par ailleurs, cette

réforme a introduit une concurrence entre les offreurs de soins ainsi qu'entre les caisses d'assurance maladie (Palier, 2008; Schaapman, 2011; Schäfer et al., 2010). La grande majorité des hôpitaux sont des institutions sans but lucratif financées par le ministère de la santé et par les compagnies d'assurance. Cependant, ces dernières années, les institutions privées ont été de plus en plus nombreuses (GHK, 2008). Les hôpitaux comptaient, en 2009, 269.000 employés (Eurostat 2012).

Les négociations collectives sont bipartites et distinctes selon le type d'hôpital : les hôpitaux généraux, les hôpitaux universitaires et les hôpitaux psychiatriques. Il existe trois organisations d'employeurs différentes en fonction des sous-secteurs : NVZ (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen) ; NFU (Nederlandse Federatie van Universitaire Medische Centra) ; GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg Nederland). Les salariés sont représentés par plusieurs syndicats : Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ (Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg), Nieuwe Unie'91, Unie Zorg en Welzijn. Les trois organisations d'employeurs couvrant l'ensemble des hôpitaux, le taux de couverture des accords est de 100%. Par ailleurs, les syndicats représentent plus de 25% des travailleurs du secteur.

Il n'existe pas d'organe tripartite et la consultation des partenaires sociaux n'est pas institutionnalisée. Cependant, ceux-ci sont régulièrement consultés par les autorités publiques et il est d'usage que la mise en œuvre des politiques du gouvernement soient confiées aux partenaires sociaux dans les matières de santé et sécurité par exemple (Grünell, 2009).

5.2.2.4. L'étatisme méditerranéen

Dans les modèles étatistes, la France dont le système de santé est avant tout basé sur le système bismarckien se distingue particulièrement des autres pays du sud de l'Europe qui en raison de la transition tardive vers un régime démocratique ont développé un système mixte.

Le système de soins de santé français relève du système bismarckien. L'assurance maladie est financée à partir de cotisations et est gérée par différents régimes (*le régime général de la Sécurité sociale, la Mutualité sociale agricole et la Caisse nationale d'assurance maladie des professions indépendantes*) (Chevreul, Durand-Zaleski, Bahrami, Hernandez-Quevedo, et

Mladovsky, 2010; Duriez et Lequet-Slama, 1998). Cependant, alors que l'assurance maladie est supposée dépendre de la gestion des partenaires sociaux, il s'avère que ceux-ci, profondément divisés, ne sont finalement pas capables de faire réellement fonctionner le système de cogestion. L'Etat garde donc toutes les compétences quant aux cotisations et prestations et les questions hospitalières relèvent du pouvoir exclusif de l'Etat (Palier, 2008).

Environ 1.350.000 personnes travaillent actuellement dans le secteur hospitalier (Eurostat 2012). Les hôpitaux relèvent soit du secteur public, du secteur privé non marchand ou du secteur privé à but lucratif. Le secteur connaît depuis ces cinq dernières années une pression forte pour une rationalisation de ses ressources et des prestations entraînant la création de réseaux d'établissements hospitaliers, une augmentation des soins donnés à domicile ou encore une frontière plus floue entre le secteur privé et public avec le transfert de certaines activités vers le privé (*les établissements privés participant au service public hospitalier*) (Mongourdin-Denoix, 2011). En fonction du secteur couvert, les règles de la négociation collective sont différentes. Jusqu'en 2008 (accords de Bercy), il n'y avait pas de négociations en tant que telles dans le secteur public. Les syndicats étaient simplement consultés par le ministre de la santé et du sport. Aujourd'hui, des négociations collectives ont été mises en place dans l'ensemble du secteur public, y compris le secteur de la santé (Mongourdin-Denoix 2011). Dans le secteur privé, des négociations collectives sont d'application au niveau du secteur ainsi qu'au niveau de l'entreprise.

Le taux d'affiliation aux syndicats est généralement très bas. On peut estimer le taux d'affiliation à 15% dans les hôpitaux publics (taux plus important que la moyenne nationale³⁸) et à 5% dans le secteur privé (Vincent, 2009). Il existe par ailleurs un nombre élevé de syndicats qui accentue la fragmentation et l'éparpillement du mouvement syndical. Je décris ici uniquement les organisations les plus importantes pour le secteur : la CFDT Fédération nationale services santé et services sociaux, la fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale, la fédération FO des personnels des services publics et des services de santé. Les syndicats français représentent les travailleurs du secteur public ainsi que du secteur privé. Côté patronal, les associations d'employeurs se distinguent en fonction de leur statut : la Fédération hospitalière de France (FHF) représentent les établissements publics, la

38 Le taux d'affiliation aux syndicats en France tend à se stabiliser autour de 8%. DARES (2008), 'Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés', Premières synthèses, avril 2008, n°16-1.

Fédération des établissements hospitaliers et d'assistances privés (FEHAP) couvre le secteur privé non-marchand et la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) représente les établissements privés à but lucratif.

En dépit d'un taux de syndicalisation faible, les accords couvrent 100% des travailleurs grâce à la pratique systématique de l'extension des conventions collectives. Les hôpitaux étant financés par l'assurance maladie et donc les finances publiques, les conventions collectives doivent être approuvées par le Ministère de la santé et des sports. Les interlocuteurs sociaux sont par ailleurs régulièrement consultés sur les questions concernant le financement des hôpitaux mais aussi les questions ayant trait au personnel soignant tel que le temps de travail ou les rémunérations (Vincent, 2009).

Les pays du sud de l'Europe (Italie, Grèce, Espagne, Portugal) ont développé un système national de santé qui emprunte des caractéristiques aux deux modèles dominants. Dès la fin des années 1970, des mesures de type beveridgien ont été mises en place. Cependant, ces systèmes n'ont pu se développer complètement en raison de la forte dépression économique auxquels ces pays étaient confrontés. En conséquence, des systèmes hybrides se sont formés à partir des anciens régimes intégrant les structures d'un système national (Duriez et Lequet-Slama, 1998; Merrien et al., 2005).

En Grèce plus particulièrement, les soins de santé sont partagés entre le secteur public et le secteur privé. Ce dernier est en progression en raison des dysfonctionnements des services publics. La forte récession économique qui touche la Grèce aujourd'hui a conduit à une forte réduction de budget qui ne permet plus aux hôpitaux d'assurer l'accès aux soins (réduction de 6,7% en 2010) (OCDE 2012). Par ailleurs, le dialogue social est pratiquement absent du secteur. Il n'existe pas de négociations collectives dans le secteur public, les questions socio-économiques étant déterminées par la législation. Dans le secteur privé, il n'existe que très peu d'accords entre syndicats et employeurs. Les interlocuteurs sociaux ne sont pas associés aux décisions politiques, toute pratique de consultation ou de concertation tripartite étant inexistante (Economou, 2010; Kapsalis, 2011).

5.2.2.5. Le néo-libéralisme

Le système Semashko était d'application dans les démocraties populaires satellites de l'URSS. Ce système fournissait un accès universel aux soins de santé qui étaient gérés

exclusivement par l'Etat. Après l'effondrement des régimes socialistes, les patients ont été contraints de verser des cotisations aux prestataires de soins étant donné le manque de ressources financières. Aujourd'hui, dans les pays baltes et en Roumanie, les dépenses publiques en matière de santé sont faibles et les coûts des services de santé sont tellement élevés qu'ils sont inaccessibles pour la grande majorité de la population (Merrien et al., 2005; Mitenbergs et al., 2012; Vladescu, Scintee, et Olsavszky, 2008).

En Lettonie, les soins de santé sont financés par les impôts et organisés par les gouvernements locaux. Cependant, les dépenses publiques en matière de soins de santé sont extrêmement limitées (elles correspondaient à 3,8% du PIB en 2005) (GHK 2008). La plupart des hôpitaux dépendent du secteur public (Etat et municipalités) tandis que les hôpitaux privés restent inabordables pour la majorité de la population (Mitenbergs et al., 2012).

Trois organisations syndicales sont actives dans le secteur : LVSADA, LAADA et LMA. Côté patronal, aucune organisation n'est considérée formellement comme une association d'employeurs. Une organisation LSB qui représente une partie des hôpitaux est cependant reconnue comme un partenaire social bien que cette organisation elle-même ne s'identifie pas comme une association d'employeurs (Karnite, 2009). Les négociations se déroulent par l'intermédiaire des organisations interprofessionnelles au sein du conseil tripartite de coopération nationale. Les questions relatives au salaire minimum et conditions de travail dans le secteur de la santé sont discutées au sein d'un sous-groupe spécifique. Par contre, les salaires et conditions de travail du personnel des hôpitaux ne sont pas négociés sur le plan national mais dans chaque hôpital. Les partenaires sociaux sont consultés par les autorités publiques et font partie d'une sous-commission tripartite sur les soins de santé (Karnite, 2009). Toutefois, le budget de la santé est tellement limité que les demandes des partenaires sociaux semblent ne pas être entendues.

Les soins de santé en Lettonie sont en effet systématiquement sous-financés et ont fait l'objet de plusieurs restrictions budgétaires ces dernières années. Ce sous-financement ne permet pas aux hôpitaux d'offrir des conditions de rémunérations et de travail décentes pour le personnel soignant et d'engager suffisamment de personnel pour offrir des soins de qualité (Karnite, 2011). Cette situation a comme conséquence une émigration importante du

personnel qualifié vers les autres pays européens et donc une pénurie importante du personnel soignant (GHK 2008).

En Roumanie, le système de santé a fait l'objet de plusieurs réformes successives ces dernières années qui ont permis la mise en place d'un système d'assurance (Vladescu et al., 2008). Les dépenses publiques restent pourtant limitées et la qualité du service et l'égalité d'accès restent insuffisants. Comme en Lettonie, ce sous-financement induit de fortes pénuries de personnel soignant dues à une émigration croissante des médecins et infirmières (Chivu, 2011). La plupart des hôpitaux dépendent du secteur public, moins de 7% appartenant au secteur privé. En ce qui concerne les relations professionnelles dans le secteur, les syndicats négocient directement avec le Ministère de la santé et le fond national d'assurance santé. Les organisations d'employeurs qui existent dans le secteur de la santé ne sont pas représentatives dans le secteur des hôpitaux. Quatre syndicats prennent part aux négociations dont la plus importante est la fédération Sanitas qui représente le personnel médical, technique, administratif et auxiliaire des établissements de soins de santé. Cependant, en raison des mesures d'austérité, les relations entre le gouvernement et les syndicats restent tendues. Enfin seules les organisations interprofessionnelles sont consultées par les autorités publiques au sein d'organes tripartites (Ciutacu, 2009).

Tableau 9 : les relations professionnelles dans le secteur des hôpitaux

Pays	système soins de santé	Négociation collective	Degré d'affiliation syndicats	Taux de couverture accord
Pluralisme anglo-saxon				
Grande - Bretagne	service public national centralisé	secteur (public) entreprise (privé)/ tripartite	n.a	100% (public) 40% (privé)
Irlande	service public national centralisé	secteur (public) entreprise (privé)/tripartite	élevé	80%
Corporatisme scandinave				
Suède	service public décentralisé	secteur /bipartite	très élevé	100%
Danemark	service public décentralisé	secteur/bipartite	très élevé	100%
Néo-corporatisme				
Allemagne	assurance sociale	secteur/ (public) entreprises (privé)/bipartite	n.a	50% (public) 10/% (privé)
Belgique	assurance sociale	secteur/bipartite (privé)/ consultations (public)	élevé	100%
Pays-Bas	assurance sociale	secteur/ bipartite	élevé	100%
Etatisme méditerranéen				
France	assurance sociale/rôle fort de l'Etat	secteur/bipartite	peu élevé	100%
Grèce	système mixte	pas de négociation dans le secteur public /pas de concertation tripartite	élevé	34%
Néo-libéralisme				
Lettonie	service public décentralisé	concertation tripartite/entreprises	élevé	100%
Roumanie	système mixte	négociations syndicats/ministère santé	élevé	100%

Sources: d'après Duriez et Lequet-Slama (1998), GHK (2008), Merrien et al. (2005), Traxler (2009)

5.2.3. *Le comité de dialogue social européen dans le secteur des hôpitaux*

Le dialogue social dans le secteur hospitalier n'existe que depuis très récemment. En 2006, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et l'association européennes des employeurs de la santé et des hôpitaux (HOSPEEM) ont établi un comité de dialogue social sectoriel européen afin de faire face aux défis communs du secteur. Trois thèmes principaux ont été identifiés : le recrutement et la mobilité du personnel, le profil des forces de travail et les nouvelles qualifications. Dès 2008, un premier texte conjoint a été adopté établissant des règles éthiques en matière de recrutement transfrontalier. En 2009, les partenaires sociaux ont négocié un accord sur la prévention des blessures par objet tranchant qui a ensuite été transformé en directive et mis en œuvre par les Etats membres.

5.2.3.1. Les acteurs

5.2.3.1.1. La fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) représente aujourd'hui près de 8 millions de travailleurs du service public, dans 275 organisations syndicales de 36 pays. La FSESP couvre une large part du secteur public et quelques parties correspondantes du secteur privé à l'exception de la poste, des télécommunications, des transports et de l'enseignement³⁹.

La FSESP a été créée en 1978 par l'Internationale des services publics (Public Services International/PSI) et EUROFEDOP, la branche européenne de la Confédération mondiale chrétienne du travail (Christian World Confederation of Labour) (Platzer et Müller, 2011). Avec la création de la Communauté économique européenne, il était devenu essentiel d'améliorer la représentation des travailleurs du secteur public dans la Communauté européenne. La FSESP deviendra un membre à part entière de la Confédération européenne des syndicats en 1992 et est aujourd'hui une de ses fédérations syndicales européennes les plus importantes (Platzer et Müller, 2011).

39 EPSU. 2013. European Federation of Public Service Union. [en ligne], <http://www.epsu.org>, consulté le 17 mars 2013.

La FSESP est structurée selon quatre comités sectoriels (standing sectoral committees) correspondant aux quatre secteurs couverts par ses activités : les gouvernements locaux, services sociaux et santé, l'administration nationale et européenne et les services d'utilité publique. Le comité des services sociaux et santé représente 3,5 millions de travailleurs en Europe et couvre des activités et professions très diverses allant du travailleur social au médecin à l'infirmière ou en encore à la secrétaire médicale⁴⁰. Le secrétariat, basé à Bruxelles, emploie une vingtaine de personnes⁴¹. Il est responsable de la gestion quotidienne et de la mise en œuvre des programmes d'activités (Platzer et Müller, 2011).

Les organisations affiliées à la FSESP sont directement concernées par les normes européennes de même que les mesures conduisant à la dérégulation et à la libéralisation. Dans ce contexte, la FSESP a développé des activités de lobbying importantes envers les institutions européennes. Des campagnes d'information et de conscientisation de la base constituent également un pôle d'activité important. Le dialogue social sectoriel européen constitue une priorité politique majeure pour la fédération car il lui permet d'étendre ses activités et de développer ses relations avec les autorités communautaires et les représentants des employeurs. Dès le début des années 1990, la FSESP a mené un dialogue social informel dans certains secteurs. Cependant, la mise en place d'un dialogue social n'a pas été simple étant donné d'une part l'absence d'organisation du côté employeur et d'autre part le fait que les structures des employeurs ne correspondent pas tout à fait à la division interne du côté syndical. Cinq comités de dialogue social ont finalement été créés dans les années 2000 dans les secteurs de l'électricité, des gouvernements locaux et régionaux, les hôpitaux, le gaz et les administrations centrales (Platzer et Müller, 2011).

La fédération est également active dans le cadre d'une coordination des négociations collectives dont l'objectif est d'établir des standards communs et minimums dans les services publics partout en Europe. Le réseau « EPSUCOB@ » encourage l'échange d'informations sur les négociations collectives en Europe. Enfin, au niveau de l'entreprise, la FSESP soutient la création des conseils d'entreprise européens dans ses secteurs d'activité (Platzer et Müller, 2011).

40 EPSU. 2013. Health and social services. [en ligne], <http://www.epsu.org/r/2>, consulté le 17 mars 2013.

41 Bureau Van Dijck. 2013. Bel-first database [en ligne], <https://belfirst.bvdinfo.com>, consulté le 15 février 2013.

5.2.3.1.2. L'association européenne des employeurs des hôpitaux et des institutions de santé (HOSPEEM)

HOSPEEM est l'association européenne des employeurs des institutions de soins de santé et des hôpitaux. L'organisation a été créée à partir des membres du secteur santé de CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général). CEEP représente les employeurs du secteur public dans son ensemble et représente donc des intérêts très diversifiés. De cette hétérogénéité, est née chez les employeurs du secteur hospitalier le sentiment qu'il était nécessaire d'avoir une organisation spécifique pour le secteur (entretien avec un représentant d'Hospeem).

L'organisation a été créée dans le cadre du processus de formalisation du dialogue social européen. En effet, aucune des organisations d'employeurs présentes aux origines du comité ne répondaient aux exigences de représentativité requises (Lethbridge, 2011). HOSPEEM s'est donné comme objectif de s'assurer que les intérêts des employeurs des hôpitaux soient pris en compte par les institutions européennes ainsi que de développer un dialogue social avec les représentants des salariés. HOSPEEM est aujourd'hui composée de treize membres nationaux⁴².

5.2.3.2. Les origines du comité

Le comité de dialogue social européen du secteur des hôpitaux fait partie des comités les plus récents, le comité ayant été formellement institué en 2006.

Dès les années 1990, face aux impacts croissants des législations européennes sur le secteur ainsi que face aux constats que plusieurs défis se posaient sur un plan transnational, les partenaires sociaux ont commencé à envisager les avantages d'un dialogue social au niveau européen. Une première conférence a été organisée en 2000 sous l'impulsion des organisations danoises. A l'issue de cette rencontre, trois défis communs au secteur ont été identifiés : la mobilité des patients, la mobilité des travailleurs et les problèmes transfrontaliers tels que le recrutement ou la reconnaissance des qualifications. Les partenaires sociaux créent alors un site internet commun (www.eurocare.net) afin

42 HOSPEEM.2013. HOSPEEM. European Hospital and Healthcare Employers's Association. [en ligne], <http://www.hospeem.eu>, consulté le 17 mars 2013.

d'échanger les expériences (Lethbridge 2011, entretien avec un représentant syndical danois)⁴³.

Lors de cette première conférence, les organisations syndicales agissaient sous les auspices de la FSESP. La FSESP était soutenue par les syndicats danois, néerlandais et britanniques ayant une bonne expérience du dialogue social sur le plan national. De même, la FSESP avait déjà mis en place un comité de dialogue social dans le secteur de l'électricité et pouvait se référer à cette première expérience (Lethbridge, 2011).

Par contre, le côté patronal était représenté par trois organisations différentes : le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et HOPE (European Hospital and Healthcare Federation). Cette dernière organisation a encouragé ses membres à participer au dialogue social mais n'étant pas représentative elle a finalement joué un rôle limité dans le processus de construction du dialogue social (Lethbridge, 2011).

Entre 2000 et 2006, plusieurs conférences et rencontres informelles ont été organisées alors que le groupe des employeurs n'était toujours pas représenté par une organisation représentative, condition exigée par la Commission européenne pour la création d'un comité de dialogue social. Bien que CEEP ait été à partir de 2004, la seule organisation active dans le processus, sa structure (couvrant l'ensemble des services publics) ainsi que l'absence de membres en Europe centrale et orientale ne lui permettaient pas de satisfaire aux critères de la Commission (Lethbridge, 2011). La création du comité dépendait donc fortement des possibilités de structuration du côté patronal, un processus dans lequel les syndicats se sont également impliqués.

« In order to get HOSPEEM, it was necessary to intervene in the national contexts and our affiliates had to speak with their counterparts to convince this was relevant (...) (Entretien avec un représentant de la FSESP).

En 2005, le CEEP prit finalement la décision de créer une organisation séparée pour les employeurs du secteur des soins de santé, HOSPEEM. En 2006, le comité de dialogue social a pu être officialisé. Le premier programme de travail 2006-2007 couvre les thèmes du

43 Le site web Eurocare.net n'est plus accessible aujourd'hui.

recrutement du personnel, le profil des forces de travail et les nouveaux besoins en qualifications. Plusieurs textes conjoints ont suivi (Lethbridge, 2011).

5.2.3.3. Activités et résultats formels du comité

Dès 2007, les partenaires sociaux du secteur des hôpitaux concluent leur première déclaration adressée aux institutions communautaires et nationales et présentent leurs positions communes concernant l'organisation des services de santé en Europe. Plusieurs principes généraux sont affirmés : respect du principe de subsidiarité dans l'organisation et la gestion des soins de santé, des soins de santé organisés selon les valeurs de solidarité, de justice et de cohésion sociale, un accès universel aux soins de santé ainsi que des procédures justes et transparentes organisant la mobilité transfrontalière des patients.

En 2008, le code de conduite concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques est conclu. Les hôpitaux étant confrontés à une pénurie croissante de personnel en raison d'une part du vieillissement des travailleurs et d'autre part en raison de difficultés de rétention du personnel, le recrutement de travailleurs étrangers a pris de l'ampleur ces dernières années. Cette mobilité du personnel induisant des problèmes au niveau des conditions d'accueil du personnel étranger mais aussi de concurrence entre Etats membres, les partenaires sociaux se sont engagés à traiter de ces questions de manière coordonnée.

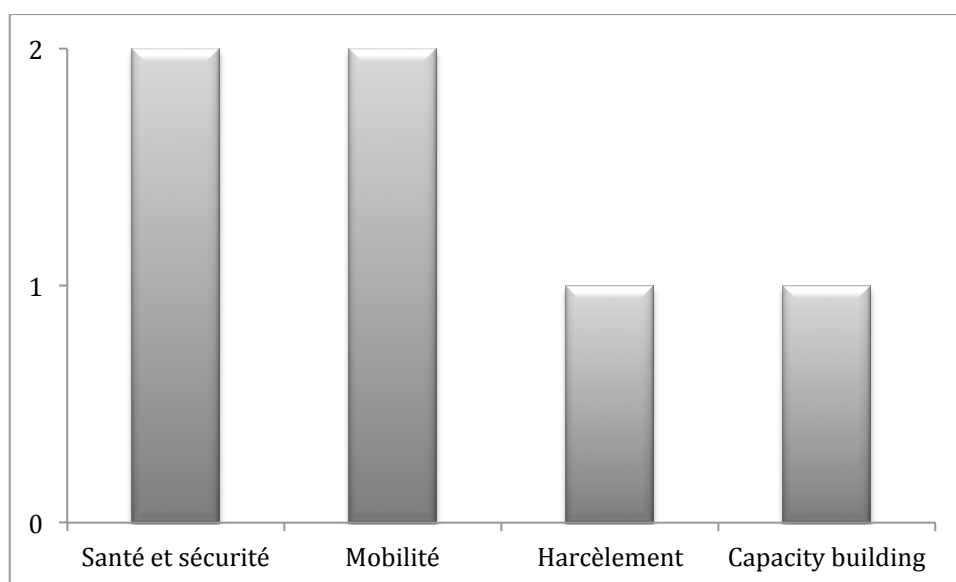
En 2009, les partenaires sociaux ont signé un accord important portant sur la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et de la santé. A l'origine, le Parlement européen avait déposé une première résolution concernant les blessures causées par pique d'aiguille. A la suite d'un séminaire technique, les partenaires sociaux ont décidé de négocier sur cette question en ouvrant le champ de l'accord à l'ensemble des blessures causées par objets tranchants. L'accord-cadre est actuellement mis en œuvre par la voie d'une Directive, les Etats membres ayant jusqu'en 2013 pour se conformer aux dispositions (entretiens avec les représentants des fédérations européennes et de la Commission européenne).

En 2010, le comité a élaboré un cadre d'actions sur le recrutement et la rétention approfondissant les thèmes abordés dans le code de conduite de 2008 et en collaboration d'autres secteurs (gouvernements locaux et régionaux, le commerce, la sécurité privée et l'éducation) un accord multisectoriel a vu le jour sur les questions de violence des tiers.

Actuellement, le comité est en voie d'élaborer une ligne de conduite sur le vieillissement actif des travailleurs (entretiens et observations).

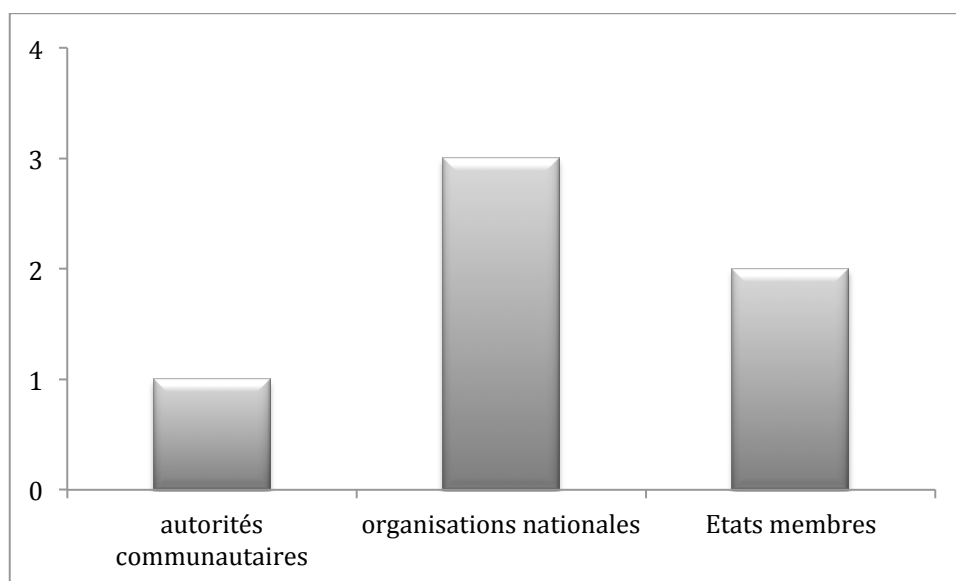
En sept ans d'existence, le comité du secteur des hôpitaux a élaboré six textes conjoints dont un fait l'objet d'une transposition par une directive. Trois autres textes font partie de la catégorie des textes basés sur les processus destinés à être mis en œuvre directement par les organisations nationales. Jusqu'à présent, seul le code de conduite sur le recrutement transfrontalier a fait l'objet d'une mise en œuvre (voir tableau en annexe pour un récapitulatif des résultats du comité). Les thèmes des textes concernent principalement les questions de santé et sécurité ainsi que la mobilité des travailleurs.

Graphique 6 : textes du secteur des hôpitaux par type de thème



Source: base de données des textes relatifs au dialogue social européen, DG emploi, affaires sociales et inclusion

Graphique 7 : textes du secteur des hôpitaux par destinataires



Source: base de données des textes relatifs au dialogue social européen, DG emploi, affaires sociales et inclusion

Enfin, en vertu de l'article 154 TFUE, les partenaires sociaux du comité du secteur hospitalier répondent aux consultations de la Commission européenne sur tous les projets qui touchent aux intérêts de leurs membres. Il est important de noter que les réponses aux consultations constituent finalement la majeure partie des activités du comité.

5.3. Conclusion

Dans cette deuxième partie, j'ai introduit la partie empirique de la thèse en présentant les méthodes de recueil et d'analyse des données ainsi que les cas qui ont fait l'objet de l'observation. Quarante-trois entretiens semi-directifs ont été menés dans les deux secteurs de juillet 2011 à novembre 2012 auprès des représentants d'organisations syndicales et patronales nationales de dix-sept pays, des représentants des fédérations sectorielles européennes et de la Commission européenne. En outre, plus de 120 documents retraçant le fonctionnement interne des comités ont fait l'objet de l'analyse et cinq réunions des comités ont été observées directement. Les données recueillies ont permis de saisir le sens que les acteurs donnent à l'action et de retracer leur logique d'action lorsqu'ils interviennent sur les deux niveaux. Par ailleurs, la phase de décision en elle-même, les interactions qui y prennent place et leurs effets ont pu être examinés. Enfin, les contraintes et les

opportunités qui constituent la marge d'action des acteurs lorsqu'ils interviennent sur les deux niveaux ont été identifiées.

Finalement, les pays et les secteurs sélectionnés recouvrent des situations très hétérogènes que ce soit au niveau des enjeux, des acteurs et de leurs relations ainsi que des arrangements institutionnels. Ces différences ont-elles des implications quant aux marges d'action et des choix effectués par les acteurs ? La partie suivante est consacrée à la présentation des résultats de l'enquête et de l'analyse.

Partie III. La mise en œuvre nationale des textes du dialogue social sectoriel européen: un transfert d'interactions contextualisées

Cette troisième partie présente les résultats de l'enquête empirique. Tout d'abord, j'évalue la mise en œuvre des trois textes (chapitre 6). Je montre que, bien que de nature souple et volontaire, les textes basés sur les processus donnent lieu, dans certains cas, à des impacts qui dépassent un simple effet d'apprentissage ou de conscientisation. Je constate que ces impacts sont pourtant très diversifiés en fonction des contextes nationaux. Le chapitre 7 présente les résultats obtenus suite à l'analyse thématique. Ceux-ci permettent de comprendre à travers les différentes dimensions étudiées les différents mécanismes en jeu qui mènent à une mise en œuvre effective. Ces résultats montrent que les éléments du contexte domestique pèsent fortement sur les marges de manœuvre des acteurs lorsqu'ils interviennent sur le plan européen et lorsqu'ils entreprennent des actions de mise en œuvre. Le chapitre 8 est consacré à l'analyse comparative. L'analyse quali-quantitative comparée identifie les combinaisons de conditions qui sont susceptibles de favoriser la mise en œuvre. Plus particulièrement, les conditions nécessaires et suffisantes à la mise en œuvre sont soulignées. En interprétant ces résultats au regard des résultats de l'analyse thématique, il apparaît que le contexte domestique influence fortement les marges de manœuvre des acteurs et que les mécanismes qui prennent place lors du processus de décision européen ne permettent pas de les contourner. Par ailleurs, une analyse comparative au regard des secteurs et des modèles nationaux montre que les facteurs institutionnels sectoriels et nationaux ne sont pas suffisants pour bien saisir les logiques d'action des acteurs. Enfin, dans le chapitre 9, les principaux résultats sont présentés et discutés au regard du cadre d'analyse.

Chapitre 6. Les impacts de la mise en œuvre des textes de nouvelle génération

Dans ce premier chapitre, j'identifie les différents types d'actions entrepris par les acteurs nationaux dans le cadre des textes européens. Dans la première partie, j'ai montré que les critères proposés pour évaluer la mise en œuvre des accords-cadres ne sont finalement pas pertinents ni adéquats pour évaluer les textes basés sur les processus. Par ailleurs, adopter des critères trop restrictifs risque de donner lieu à des attentes irréalistes quant aux effets pouvant être engendrés par les textes de nouvelle génération.

L'évaluation de la mise en œuvre des trois textes faisant l'objet de l'enquête m'a amenée à observer quatre grandes catégories d'actions. Les critères émis dans le cadre d'analyse considèrent la mise en œuvre comme étant toute action par laquelle les acteurs nationaux ont respecté tout ou partie des engagements européens par la voie d'actions ou d'instruments prescrits dans le texte. D'après ces critères, seuls deux types d'actions observés correspondent à une mise en œuvre. Toutefois, il est important de prendre en considération le fait que les accords peuvent donner lieu à des impacts, quoique limités, en dehors de la mise en œuvre proprement dite. Dans les sections qui suivent, je présente les quatre catégories d'action observées lors de l'évaluation de la mise en œuvre des trois textes (section 6.1). Ensuite, les actions entreprises par les acteurs nationaux sont détaillées pour chacun des textes : l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture (section 6.2), l'accord sur la prévention des troubles musculo-squelettiques en agriculture (section 6.3) et le code conduite sur le recrutement transfrontalier dans le secteur hospitalier (section 6.4). Enfin, je conclus ce chapitre par un bilan général de la mise en œuvre des trois textes : au final, qu'est-ce que la « mise en œuvre » d'un texte de nouvelle génération et qu'est-ce que cela implique pour les acteurs nationaux ?

6.1. *Evaluer la mise en œuvre*

D'après les considérations émises et les critères définis dans le cadre d'analyse, la mise en œuvre des textes basés sur les processus est considérée comme effective lorsque les acteurs nationaux ont respecté tout ou partie des engagements européens par la voie d'actions ou d'instruments prescrits dans le texte. Les accords étudiés prescrivent essentiellement deux

catégories d'actions : l'introduction de nouvelles pratiques et des activités de dissémination et de sensibilisation aux principes émis. Par exemple, l'accord sur la formation professionnelle en agriculture demande aux partenaires sociaux nationaux de mettre en place des dispositions de valorisation des acquis de l'expérience. L'accord portant sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) en agriculture requiert la mise en place d'une nouvelle structure tel qu'un observatoire paritaire de la santé et de développer des programmes nationaux d'information et de formation concernant la prévention des TMS. Ces deux catégories d'actions sont donc comprises comme de la « mise en œuvre ».

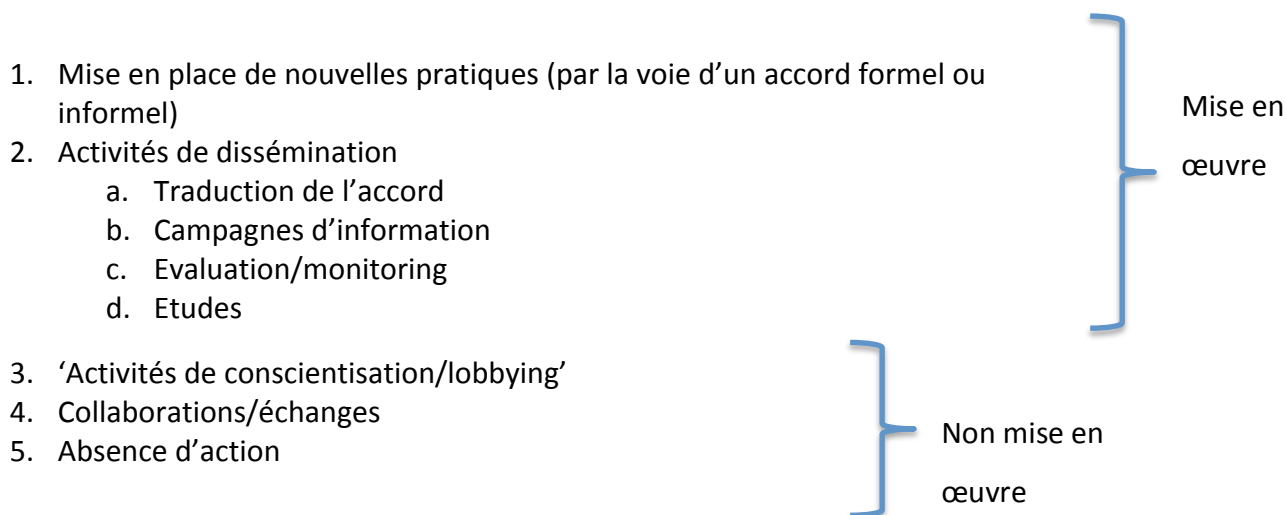
Toutefois, à travers les entretiens menés avec les acteurs et les documents de suivi, j'ai pu observer d'autres types d'actions. D'une part, certains acteurs utilisent le texte comme un outil de conscientisation ou de lobbying pour promouvoir les idées contenues dans le texte auprès des autorités publiques ou d'autres parties prenantes. L'ampleur de ces actions et leurs impacts restent dans les faits relativement limités. Cela consiste essentiellement pour les acteurs à informer leurs interlocuteurs des thèmes traités au niveau européen sans prendre d'actions supplémentaires. Ce type d'action ne peut donc être assimilé aux activités de dissémination qui exigent des ressources importantes pour être réalisées (traduction d'un document, organisation d'un séminaire, éditions de brochures...).

D'autre part, des projets de collaboration entre certains acteurs nationaux ont pris forme à partir du thème traité dans le texte. En agriculture, le projet AGRITRANS, initié à partir de l'accord sur la formation professionnelle, réunit des syndicalistes de neuf pays dans l'objectif d'échanger des informations quant aux systèmes nationaux de formation professionnelle et de construire des instruments facilitant la reconnaissance et la valorisation des compétences et donc la mobilité des travailleurs. Ces projets nécessitent des ressources importantes et font partie intégrante du processus d'harmonisation. Cependant, les activités d'information et d'échanges qu'elles impliquent servent surtout à « préparer le terrain » pour un futur accord ou pour assurer le suivi d'un texte existant mais ne répondent pas directement aux exigences fixées par le texte.

Ces deux derniers types d'action ne sont finalement pas considérés comme étant de la mise en œuvre au sens strict, soit parce qu'elles sortent du cadre du texte, soit parce que les

actions menées ne sont pas suffisantes à la lumière des engagements pris dans le texte. Enfin, la non mise en œuvre recouvre également l'absence de toute action.

Les différentes actions menées dans le cadre du dialogue social européen par les partenaires sociaux nationaux sont synthétisées ci-dessous.



Dans les sections qui suivent, je présente les informations obtenues quant aux actions de mise en œuvre entreprises par les acteurs nationaux dans le cadre des trois textes étudiés.

6.2. La mise en œuvre de l'accord sur la formation professionnelle en agriculture

6.2.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre

L'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture a été conclu par les partenaires sociaux du secteur de l'agriculture en décembre 2002. Il s'agit d'un texte de nouvelle génération conclu de manière autonome c'est-à-dire sans aucune intervention de la Commission (pas de consultation, pas de projet de Directive) et dont la mise en œuvre relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Plus précisément, le texte a été classé par la Commission en tant que « ligne directrice » qui formule des recommandations quant à l'établissement de normes ou de principes minimaux dont la mise en œuvre est progressive

et basée avant tout sur les processus. L'accord se réfère pourtant aux dispositions de l'article 139§2 mais ne prévoit pas de date limite de mise en œuvre et n'est donc pas identifié comme un accord autonome. Le texte prévoit simplement qu'un bilan de mise en œuvre sera établi dans les trois ans de la signature.

Modalités de mise en œuvre prévues dans l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture

8-1. Conformément aux dispositions de l'article 139 § 2 du Traité, la mise en œuvre du présent accord intervient selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux au niveau national et aux Etats membres ; Pour assurer cette mise en œuvre, les organisations signataires proposent que les partenaires sociaux nationaux travaillent conjointement et, si nécessaire, en collaboration avec les autorités compétentes de l'Etat.

8-2. Pour faciliter la mise en œuvre du présent accord, les organisations signataires constituent une commission de suivi au sein du Comité du dialogue social sectoriel en agriculture. Cette commission communiquera aux partenaires sociaux nationaux une documentation relative à l'organisation de la formation professionnelle dans les divers Etats membres et sera à leur disposition pour les conseiller en vue de la réalisation concrète des objectifs proposés dans le présent accord. Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera établi dans un délai de trois ans. (...)

(Extrait de Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture, 5 décembre 2002).

En termes de contenu, l'accord vise une harmonisation de l'organisation des systèmes de formation professionnelle en Europe par la réalisation de plusieurs principes: l'implication des partenaires sociaux dans l'organisation de la formation professionnelle ; le développement de mesures en matière de valorisation des acquis de l'expérience et le développement de pratiques destinées à favoriser la mobilité des travailleurs telles qu'une plus grande transparence dans le libellé des diplômes et la création d'un « livret des qualifications et compétences professionnelles ».

Conformément aux modalités de mise en œuvre prévues dans l'accord, le GEOPA a organisé en 2004 et en 2011 des séminaires faisant le bilan du suivi de l'accord sur le plan national. Lors des 24 et 26 septembre 2004, le GEOPA a dressé un premier bilan de la mise en œuvre du texte de 2002. Un questionnaire a été envoyé aux organisations membres du GEOPA des quatorze anciens pays membres de l'UE (aucune organisation ne représente le Luxembourg). Quatorze fiches de synthèse ont été réalisées afin de comparer les différents systèmes de formation professionnelle en Europe. Le rapport de synthèse constate que :

« (...) l'accord européen du 5 décembre 2002 a un réel impact dans plusieurs pays et qu'il alimente utilement le dialogue social conduit au niveau national par les partenaires sociaux de l'agriculture de plusieurs Etats membres » (GEOPA 2004).

En 2011, le GEOPA a organisé un deuxième séminaire de suivi sur la formation professionnelle. Dix-huit organisations nationales ont répondu au questionnaire. Le suivi consiste ici essentiellement en un échange de bonnes pratiques sur les aspects liés à la formation professionnelle initiée par l'employeur et la formation initiée par les salariés ainsi qu'aux questions de financement et de validation des acquis de l'expérience. Ces échanges dépassent les prescrits initiaux de l'accord et portent plutôt sur les pratiques existantes que sur les impacts de l'accord. Pour ces raisons, je ne prends pas en considération ce deuxième bilan afin d'évaluer la mise en œuvre de l'accord dans les Etats membres.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont approfondi les engagements pris dans l'accord par la création d'un curriculum et d'un répertoire des métiers spécifiques au secteur agricole. En mai 2007, les partenaires sociaux ont élaboré une résolution visant à la création d'un curriculum vitae « agripass » ainsi que d'un répertoire des métiers de l'agriculture destinés à faciliter la libre circulation des travailleurs. Cette résolution, incluse dans la catégorie « outil » est considérée par les partenaires sociaux comme un résultat pratique de l'accord et du travail conjoint qui en a résulté. En effet, la mise en place du curriculum vitae « agripass » (forme adaptée du CV Europass) et du répertoire des métiers agricoles vise à répondre sur le plan européen aux engagements de l'accord concernant notamment la mise en place d'un processus de VAE ainsi que d'une plus grande transparence dans le libellé des compétences.

Parallèlement en 2008, les organisations syndicales de huit pays ont développé un projet commun « AGRITRANS »⁴⁴ dont l'objectif est d'améliorer la transparence des qualifications des salariés agricoles. Ce projet fonctionne tout d'abord sur la base d'un échange d'information sur les pratiques des différents pays afin de tester l'applicabilité des instruments « agripass » et le registre des métiers agricoles à travers l'exemple de l'éleveur d'animaux (branche porcine). Les pays impliqués sont l'Allemagne, la Bulgarie, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas, la Pologne et la Roumanie.

44 IG Bau/peco-Institut e.V. 2009-2011. AGRITRANS.[en ligne] <http://www.agripass-online.eu>, consulté le 22 mai 2012.

6.2.2. *Les actions menées au niveau national*

Ici, je présente les actions de mise en œuvre entreprises dans chaque « cas pays » étudié. Ces informations sont issues du bilan de mise en œuvre établi par GEOPA en 2004, des entretiens réalisés avec les acteurs européens et nationaux et les documents fournis par les acteurs nationaux. Il n'est pas toujours évident d'identifier et de différencier les mesures qui résultent de la mise en œuvre de celles qui existaient déjà. Les rapports de mise en œuvre sont en effet présentés sous la forme d'échanges de bonnes pratiques plutôt qu'une évaluation claire de ce qui a été fait à la suite de l'accord. Par ailleurs, les répondants eux-mêmes ne sont pas toujours certains de l'origine des mesures appliquées. Les résultats identifiés sont donc le résultat du croisement des différentes sources (entretiens avec les acteurs européens, les organisations d'employeurs et les syndicats et les documents fournis).

6.2.2.1. La mise en œuvre par l'introduction de nouvelles mesures

Tout d'abord, dans certains pays, l'accord européen a conduit les acteurs nationaux à compléter leur système de formation professionnelle existant en introduisant de nouvelles mesures et de nouvelles pratiques.

En Belgique, la formation professionnelle continue fait l'objet d'accords collectifs entre les syndicats et associations patronales au niveau interprofessionnel et sectoriel. Dans le secteur agricole, il existe deux structures chargées de l'organisation de la formation professionnelle des salariés agricoles dans lesquelles les interlocuteurs sociaux sont impliqués via le conseil d'administration : en Wallonie, la Mission Wallonne des Secteurs Verts et en Flandre, l'ASBL EDUplus. Leur objectif est d'intervenir dans la formation des salariés mais aussi dans les domaines de la prévention et de la sécurité, de l'aide à l'embauche, de l'apprentissage et de l'outplacement (entretiens avec les représentants belges du secteur agricole, documents nationaux⁴⁵). A la suite de l'accord européen, ces structures paritaires ont été chargées de valider les compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi et les interlocuteurs sociaux ont créé un « bilan des compétences » destiné aux salariés agricoles.

⁴⁵ Mission Wallonne des secteurs verts. 2013. Mission Wallonne des secteurs verts. Formation et sécurité pour les secteurs verts. [en ligne]. <http://www.secteursverts.be>, consulté le 22 janvier 2013. ; EDUplus.2008. EDUplus. Vorming en toeleiding. [en ligne]. www.eduplus.be, consulté le 22 janvier 2013 et documents internes.

Au Danemark, des commissions paritaires réglementent également l'organisation des formations dans le secteur agricole. Dans le cadre de l'accord européen, organisations patronales et syndicales ont convenu de doter ces commissions professionnelles paritaires de compétences en matière de définition des référentiels des diplômes et de la responsabilité des délivrer les diplômes (GEOPA 2004, entretien avec un représentant syndical danois).

A la suite de l'accord européen, les partenaires sociaux suédois ont engagé des négociations sur les questions du bilan de compétences, la validation des acquis et la transparence des diplômes (GEOPA 2004). Ces négociations ont contribué à la mise en place d'un système de formation préparant à trois niveaux de compétence ainsi que d'un système de validation des compétences à travers la création d'un passeport, la « green card » qui préfigure l'agripass européen (entretiens avec les partenaires sociaux suédois et documents nationaux⁴⁶).

Les partenaires sociaux britanniques sont associés à l'organisation de la formation professionnelle dans deux instances : le « Skills Council » du secteur de l'agriculture (« Lantra ») qui détermine les besoins et les priorités en matière de développement des compétences et d'organisation de la formation et le « National Proficiency and Test Council » qui vérifie que les formations correspondent aux besoins identifiés par la profession⁴⁷. Dans le cadre de l'accord européen, les organisations patronales et les syndicats ont engagé des négociations afin d'introduire un système de bilan des compétences et un système instaurant la validation des acquis de l'expérience. L'objectif était d'harmoniser les qualifications afin de créer un dispositif de passeports attestant des qualifications des salariés (GEOPA 2004).

D'après, un répondant britannique, on ne peut pas considérer le résultat final comme étant issu d'une transposition directe mais plutôt comme le résultat d'échanges sur le plan européen et ensuite des discussions entre interlocuteurs sociaux sur le plan domestique. Dans ce sens, la mise en œuvre consiste avant tout en une adaptation des idées et concepts de l'accord aux contextes nationaux.

46 Document interne : 'information about Swedish Green card'.

47 LANTRA. 2011. Agripass- matching skills to agricultural jobs to aid worker mobility. [En ligne]. www.agripass.eu, consulté le 22 janvier 2013.

« (...) we recognized that there are quite a number of different systems across Europe and we actually realized that we had a too simpler system and we introduced an extra grade to recognized half skilled workers. That was effectively an outcome based on what we're doing. It's too simplistic to say it was entirely due to that because I know the way the issue was discussed because it was through our own discussions (...) So we use the principles and the concepts of European agreements in our national negotiations » (Entretien avec un représentant britannique du secteur agricole).

6.2.2.2. Les actions de lobbying et de collaboration

En marge de l'accord, l'organisation syndicale IGBAU avec la collaboration d'organisations syndicales de huit autres pays dont la Bulgarie, le Danemark, la France, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni ont initié le projet AGRITRANS qui vise à échanger des informations quant à l'organisation de la formation professionnelle et à tester deux instruments développés à la suite de l'accord : le curriculum vitae « agripass » et le registre des professions agricoles⁴⁸.

Par ailleurs, les organisations belges ont créé un partenariat avec le Fonds d'assurance formation français (FAFSEA) des régions Nord-Pas de Calais-Picardie et les interlocuteurs sociaux italiens afin d'échanger des informations sur les programmes de formation et d'outils pédagogiques (GEOPA 2004).

L'accord sur la formation professionnelle n'a pas fait l'objet d'une mise en œuvre en Bulgarie. Au moment de la signature de l'accord en 2002, la Bulgarie n'était pas encore membre de l'Union européenne. Toutefois, les organisations bulgares se sont impliquées progressivement dans les travaux des comités. L'organisation syndicale s'est impliquée dès 2009 dans le projet AGRITRANS. Le rapport national qui en a résulté a permis de mettre en évidence l'inadéquation entre les qualifications des salariés et les besoins en compétence des employeurs et les manquements du système de formation à cet égard⁴⁹. Ces constats ainsi que l'accord européen ont été utilisés par les partenaires sociaux comme outils de conscientisation auprès des autorités publiques et autres parties prenantes. Cependant, peu d'exemples d'action ont pu être rapportés par les répondants (entretiens avec les représentants bulgares du secteur agricole).

48 IG-BAU/ PECO Institut e.V. 2009-2011. AGRI-TRANS.[en ligne]. www.agripass-online.eu, consulté le 21 janvier 2013.

49 IG-BAU/ PECO Institut e.V. 2009-2011. AGRI-TRANS.[en ligne]. www.agripass-online.eu, consulté le 21 janvier 2013 ; Projet AGRITRANS. Transparence dans la formation professionnelle agricole (2009), rapport national concernant le système de formation générale et agricole. Exemple technicien d'élevage porcin (2009), FSNZ (Bulgarie), rapport présenté au séminaire régional à Varsovie.

6.2.2.3. Les cas de non mise en œuvre

En Grèce, l'organisation de la formation professionnelle en est encore à ses débuts. Il existe une organisation chargée de la formation professionnelle en agriculture dans laquelle l'organisation des employeurs agricoles siège au conseil d'administration. Les salariés ne sont pas représentés étant donné qu'il n'y a pas d'organisation syndicale dans le secteur agricole. Les recommandations de l'accord européen n'ont fait l'objet d'aucune mesure de mise en œuvre (GEOPA 2004, entretien avec l'organisation patronale agricole grecque). Cette absence de mise en œuvre a également été constatée en Espagne et en Irlande ainsi qu'en France et en Allemagne où la mise en œuvre n'a pas été nécessaire.

En Allemagne, les interlocuteurs sociaux sont étroitement impliqués dans la définition et l'organisation de la formation professionnelle initiale et dans la formation continue. Ils y sont associés par la voie d'organes paritaires et d'autres instances tripartites où ils disposent d'un pouvoir consultatif. L'ensemble des normes préconisées par l'accord européen était par conséquent déjà en application sur le plan national au moment de la conclusion de l'accord. Aucune action de mise en œuvre n'a donc été entreprise dans ce cadre par les interlocuteurs sociaux allemands (GEOPA 2004, entretiens avec les représentants du secteur agricole en Allemagne).

En France, les interlocuteurs sociaux collaborent étroitement avec les autorités publiques en ce qui concerne l'organisation et la définition des politiques de formation professionnelle. Les mesures préconisées par l'accord européen existent déjà dans le système français. Les acteurs n'ont entrepris aucune mesure de mise en œuvre et les répondants font d'ailleurs état de normes nationales plus avancées que les normes européennes qui rendent inutile toute action de mise en œuvre (entretiens avec les représentants français du secteur agricole, GEOPA 2004).

« La France est toujours très avancée en termes de droit social. Nous remplissons largement les conditions de ces textes. Leur transposition n'est pas nécessaire car nos dispositions sont déjà bien plus avancées que les éléments des textes » (Entretien avec un représentant d'une organisation française dans le secteur agricole).

6.3. La mise en œuvre de l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture

6.3.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre

A la suite d'une première consultation des partenaires sociaux en 2004 par la Commission européenne sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) au travail, les partenaires sociaux du secteur de l'agriculture ont fait le constat que les TMS sont particulièrement fréquents dans le secteur et que le manque de statistiques comparables en Europe constitue un obstacle à la mise en œuvre d'une politique de prévention européenne. Sur la base de ces constats, ils ont finalement élaboré leur propre accord sur la question. Le texte est défini par la Commission européenne comme un « cadre d'action » qui établit « *certaines priorités politiques que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter* » (Commission européenne 2004).

Le texte formule d'une part des propositions à destination des institutions communautaires et d'autre part des recommandations vis-à-vis des partenaires sociaux nationaux dans le but d'« *améliorer la connaissance des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture et organiser la mise en œuvre de politiques concrètes de prévention de ce risque* » (Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture 2005).

Tout d'abord, les partenaires sociaux invitent ainsi les autorités communautaires à donner une définition européenne commune des TMS et à créer un observatoire européen de la santé chargé de centraliser les données statistiques nationales afin de pouvoir améliorer la connaissance des risques existants. Les partenaires sociaux nationaux sont quant à eux encouragés à créer avec la collaboration des instances nationales compétentes un « *Observatoire national de la santé et de la sécurité des travailleurs agricoles* » chargé de centraliser les statistiques relatives aux TMS et de recenser les bonnes pratiques de prévention. En termes d'organisation de la prévention du risque, les partenaires sociaux nationaux sont également invités à intervenir afin de créer une instance, dans laquelle ils seront associés de manière paritaire, chargée de définir et de coordonner des politiques de prévention. Par ailleurs, il est préconisé qu'ils participent à la mise en place de programmes

nationaux d'information et de formation des travailleurs et des employeurs concernant la prévention des TMS.

En ce qui concerne les modalités de mise en œuvre sur le plan national, le texte prévoit de constituer un comité de suivi dans les trois ans de la signature de l'accord. Par contre, aucune date limite de mise en œuvre n'est prévue et aucune modalité particulière de mise en œuvre n'est fixée.

Modalités de mise en œuvre prévues dans l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture

Chapitre 4 : Suite à donner au présent accord

Article 4-1 : Coordination avec la législation communautaire

Au cas où la consultation engagée par la Commission européenne concernant la prévention des TMS devait conduire à l'élaboration d'une législation communautaire concernant le secteur de l'agriculture tel que défini dans l'article 1-2, le GEOPA-COPA et l'EFFAT demandent qu'il soit tenu compte des propositions qu'ils formulent dans le présent accord.

Article 4-2 : Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord décident de constituer, au sein du Comité de dialogue social sectoriel en agriculture, une commission de suivi chargée d'évaluer d'ici trois ans les politiques de prévention des TMS conduites dans les Etats membres. Si la Commission européenne ne devait pas donner une suite favorable à la demande de financement d'un observatoire européen de la santé et de la sécurité en agriculture, cette commission de suivi s'efforcera, en fonction des moyens dont elle disposera, d'accomplir les tâches assignées à cet observatoire par l'article 2-2 ci-dessus (*' Le GEOPA-COPA et l'EFFAT sont disposés à créer cet observatoire au sein du Comité de dialogue social sectoriel en agriculture si la Commission ne privilégie pas une autre solution'*)

6.3.2. Les actions menées au niveau national

Afin d'effectuer le bilan de la mise en œuvre tel que mentionné dans l'accord, EFFAT a organisé en juin 2011 un séminaire de suivi et le GEOPA, à son tour, a organisé un séminaire en juin 2012. Le délai de trois ans n'a finalement pas été respecté, le texte ayant été conclu en 2005. Les séminaires de suivi ont été conçus sous la forme d'échanges de bonnes

pratiques et de présentation des pratiques nationales existantes plutôt qu'un bilan strict des actions qui ont été entreprises par les acteurs nationaux⁵⁰.

6.3.2.1. La mise en œuvre par l'introduction de nouvelles mesures

En Belgique, syndicats et représentants des exploitants agricoles sont partis des structures existantes afin de développer un observatoire. PreventAgri est un organisme dont l'objectif est de « *sensibiliser les acteurs des secteurs verts à la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'aux risques environnementaux* »⁵¹. Dans cet objectif, les ingénieurs de PreventAgri réalisent des visites en entreprises afin de sensibiliser et de former à la prévention des risques d'accidents du travail et des risques environnementaux dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et des parcs et jardins. PreventAgri est coordonnée par des organes dans lesquels les interlocuteurs sociaux sont associés (La Mission Wallonne des Secteurs verts pour la partie francophone et ILVO (Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek, Eenheid Technologie en Voeding, Afdeling Agrotechniek) pour la partie néerlandophone⁵².

PreventAgri a élaboré des questionnaires qui sont soumis aux travailleurs à la fin de chaque période de formation. L'objectif est de pouvoir orienter les formations afin d'améliorer les connaissances sur les risques possibles et donc de prévenir au mieux les accidents⁵³.

« En Belgique, on a demandé avec le groupe EDU+ et la mission Wallonne de faire un questionnaire qui sera envoyé à IDEWE, c'est un service de médecine du travail, et ils vont regarder les réponses qui ont été données par les travailleurs à chaque fin de formation. Ils vont regarder les grandes lignes et essayer de faire quelques suggestions pour les formations ultérieures. On a créé un certain observatoire dans la pratique...on va recevoir à peu près 3000 réponses par année et si on fait ça pendant deux à trois ans, ça donne un input important pour faire d'autres choses et c'est donc d'une certaine manière un observatoire qu'on a créé » (Entretien avec un représentant belge du secteur agricole).

Les partenaires sociaux danois se sont engagés à mettre en place un observatoire national à moyen terme. Le projet est cependant encore en cours d'élaboration (EFFAT 2011). Toutefois, étant donné, l'ampleur des actions et les différents contacts nécessaires

50 EFFAT (2011), Document interne, procès-verbal : Conférence TMS, 6,7 et 8 juin 2011, Ecomusée, France ; Powerpoints présentés par les affiliés nationaux lors du séminaire GEOPA du 7 au 10 juin 2012, Maastricht, Pays-Bas.

51 Mission Wallonne des secteurs verts. 2013. PreventAgri. [en ligne]. <http://www.secteursverts.be/index.php/preventagri/>, consulté le 24 janvier 2013.

52 Mission Wallonne des secteurs verts. 2013. PreventAgri. [en ligne]. <http://www.secteursverts.be/index.php/preventagri/>, consulté le 24 janvier 2013.

53 Mission Wallonne des secteurs verts (2012), document interne, Enquête sécurité dans les secteurs verts.

(avec les autorités publiques et autres parties prenantes) pour la mise en place d'un observatoire, j'assimile les actions entreprises dans ce cadre à la première catégorie de mise en œuvre même si l'observatoire n'existe pas encore dans les faits. Cette situation est également présente en Espagne et en Suède. En matière de santé et sécurité, les interlocuteurs sociaux espagnols participent à deux organes responsables des questions de santé et sécurité au travail. Un observatoire des conditions de travail a été créé par les autorités publiques pour l'ensemble des secteurs professionnels⁵⁴. Il est prévu qu'un observatoire des risques professionnels soit créé à moyen terme dans le secteur de l'agriculture (EFFAT 2011).

En Suède, il existe un réseau, composé de représentants d'employeurs, de syndicats, du gouvernement et d'experts, qui est chargé des questions de santé et de sécurité au travail (LAMK- the Swedish Committee on Working Environment in Agriculture)⁵⁵. Il existe un observatoire des risques professionnels au niveau interprofessionnel, des inspecteurs du travail contrôlent les conditions de travail en entreprises et les partenaires sociaux ont reçu des aides pour diminuer les TMS en agriculture. Cependant, il n'existe pas encore de statistiques précises pour le secteur de l'agriculture et la création d'un observatoire tel que préconisé par l'accord est en cours de discussion entre syndicats et représentants patronaux (EFFAT 2011, entretiens avec les partenaires sociaux suédois).

6.3.2.2. Les actions de dissémination

En Allemagne, seules des actions de dissémination sont organisées dans le cadre du texte, l'observatoire national étant déjà existant. Il existe, en effet, un organisme, « *Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau* » (Sécurité sociale de l'agriculture, de la foresterie et de l'horticulture), chargé d'assurer la sécurité sociale des agriculteurs notamment en termes d'assurance maladie, accident et vieillesse. Les interlocuteurs sociaux participent de manière paritaire à sa gestion et son fonctionnement. Cet organisme est également chargé de la prévention et du recueil des statistiques et données nécessaires à une meilleure connaissance des risques⁵⁶. Il correspond par conséquent à l'observatoire national tel que préconisé dans l'accord. Dans le cadre de

54 Document interne, présentation powerpoint, Occupational health and safety in Spanish agriculture, Musculoskeletal disorders, GEOPA-COPA Seminar, 7-9 June 2012, Maastricht.

55 Document interne, LAMK- the Swedish Committee on Working Environment in Agriculture.

56 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).2013. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. [En ligne]. <http://www.svlfg.de>, consulté le 24 janvier 2013.

l'accord européen ainsi que des initiatives nationales, les responsables de la prévention au sein du SVFLG ont prévu de lancer en 2013 une campagne d'information sur les TMS via notamment les médias nationaux et les réseaux sociaux (EFFAT 2011, document interne).

En Espagne, les interlocuteurs sociaux ont organisé des campagnes d'information sur les TMS ainsi que des enquêtes sur le comportement au travail. Ils ont également participé à un projet européen menant à la réalisation d'un guide de bonnes pratiques concernant le maniement d'outils, de machines agricoles, le transport de lourdes charges, de matières ou de produits dangereux (entretien avec les représentants espagnols du secteur agricole).

6.3.2.3. Les actions de lobbying et de collaboration

En Bulgarie, l'accord a surtout été utilisé comme outil de conscientisation vis-à-vis des autorités publiques et a donné lieu à une collaboration avec les partenaires sociaux espagnols. Tout d'abord, l'organisation syndicale a organisé des réunions avec les inspecteurs du travail afin de discuter des questions de prévention du risque. Ensuite, des formations sur la prévention des risques ainsi qu'un programme d'e-learning ont été mis en place grâce à une collaboration avec les organisations espagnoles (« *Social competence at work in the agricultural sector* »)⁵⁷ (entretiens avec les acteurs bulgares).

Les organisations espagnoles ont, en effet, contribué à la réalisation des formations sur la prévention des risques au travail en agriculture dans trois nouveaux états membres, la Pologne, la Roumanie et la Bulgarie, et à créer un programme d'e-learning en six langues destiné aux travailleurs migrants⁵⁸.

6.3.2.4. Les cas de non mise en œuvre

En Grèce, en Irlande et au Royaume-Uni, aucune action n'a été entreprise dans le cadre de l'accord. En France, un observatoire national tel que préconisé dans l'accord étant déjà établi, aucune action n'a été entreprise dans le cadre de l'accord. Les interlocuteurs sociaux sont, en effet, représentés au sein de la Mutualité sociale agricole (MSA), organisme de protection sociale dans le secteur agricole. La MSA fait également office d'observatoire des

⁵⁷ Document interne, présentation powerpoint, MSD in the agricultural sector, Bulgaria, GEOPA-COPA Seminar 7-9 June 2012, Maastricht.

⁵⁸ Document interne, présentation powerpoint, MSD in the agricultural sector, Bulgaria, GEOPA-COPA Seminar 7-9 June 2012, Maastricht.

risques professionnels et récolte des informations concernant les différents risques et maladies professionnelles dans le secteur (EFFAT 2011)⁵⁹.

6.4. La mise en œuvre du code de conduite concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier

6.4.1. Présentation du texte et modalités de mise en œuvre

Le 7 avril 2008, les partenaires sociaux du secteur des hôpitaux ont conclu le code de conduite éthique sur le recrutement et la rétention transfrontaliers. Ce texte fait partie des « lignes de conduite et codes de conduite » qui formulent des recommandations quant à des principes généraux ou des normes minimales à appliquer dans les contextes nationaux.

Le code de conduite a comme objectif de répondre aux problèmes causés par des pratiques non éthiques lors du recrutement de travailleurs migrants. Dans cet objectif, les partenaires sociaux invitent leurs membres nationaux à appliquer et promouvoir auprès des autorités publiques, des entreprises et tout autre acteur concerné des pratiques éthiques en matière de mobilité du personnel soignant. Ces pratiques impliquent notamment : d'assurer l'équité et la transparence dans les contrats de recrutement ; d'assurer une installation, un hébergement et un niveau de vie correcte aux travailleurs étrangers ; de promouvoir des pratiques de recrutement éthiques ; mais aussi d'élaborer des stratégies de planification des ressources humaines afin d'éviter les pénuries de personnel.

En termes de mise en œuvre, les organisations européennes prévoient que ces principes soient appliqués par leurs affiliés nationaux dans les trois ans de l'adoption de l'accord. Le texte prévoit qu'au cours de cette période un bilan des progrès accomplis soit effectué tous les ans et qu'à l'issue de la quatrième année, un rapport soit publié sur la mise en œuvre globale.

59 Caisse centrale de la MSA.2012. msa.fr. [en ligne]. www.msa.fr, consulté le 24 janvier 2013.

Modalités de mise en œuvre du code de conduite sur les pratiques de recrutement et de rétention transfrontaliers éthiques

12. Mise en œuvre, contrôle et suivi

Les partenaires sociaux doivent agir conformément à leurs engagements. La procédure de mise en œuvre, de surveillance et de suivi est d'une importance cruciale pour garantir l'efficacité du code de conduite. C'est pourquoi l'HOSPEEM et la FSESP conviennent de mettre efficacement en œuvre le code de conduite, par le truchement de leurs membres respectifs, dans une période de trois ans suivant son adoption. Au cours de cette période, les partenaires sociaux du secteur hospitalier contrôleront la situation et rendront compte des progrès accomplis, au moins une fois par an, au Comité du dialogue social. A l'issue de la quatrième année, un rapport sera publié sur la mise en œuvre globale. (Extrait de la traduction française du code de conduite, EPSU 2008)

6.4.2. Les actions menées au niveau national

En 2012, la FSESP et HOSPEEM ont envoyé un questionnaire à leurs affiliés afin d'avoir une vue d'ensemble sur l'utilisation du code dans les pays européens. Quinze organisations ont répondu à l'enquête. Un rapport final reprenant l'ensemble des réponses a ensuite été élaboré⁶⁰. Les informations concernant la mise en œuvre nationale du code décrites ci-dessous se basent tout d'abord sur le discours des répondants, des documents fournis par les acteurs nationaux et européens et complétées par les informations contenues dans le rapport de suivi réalisé par la FSESP et HOSPEEM.

6.4.2.1. La mise en œuvre par l'introduction de nouvelles mesures

Les syndicats et représentants des hôpitaux néerlandais ont été les premiers à mettre en œuvre le texte de manière conjointe. Il s'agit d'ailleurs du cas de transposition le plus complet (EPSU & HOSPEEM 2012).

Aux Pays-Bas, le code a fait l'objet de plusieurs actions⁶¹ :

- Une traduction du code en néerlandais
- Une évaluation des mesures prescrites par le code à la lumière de la législation existante, des conventions collectives et des initiatives des partenaires sociaux. Cette

60 Joint Final Report by EPSU and HOSPEEM, Use and implementation of the EPSU-HOSPEEM Code of Conduct on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector, 24 July 2012.

61 Documents internes : présentation powerpoint, Dutch social partners in the hospital sector and the code of conduct on ethical cross-border recruitment, sectoral social dialogue plenary meeting, Brussels, 1 July 2011 ; StaZ (2011), 'Inventarisatie. Nederlandse situatie in het licht van de gedragscode inzake ethisch verantwoorde werving van personeel over de grens'.

évaluation a permis d'identifier les manquements ou les mesures déjà existantes en relation avec les principes émis dans le code.

- Un accord collectif a été conclu afin d'établir une liste noire des agences de recrutement ne respectant pas les principes du code et des accords ont également été conclus au niveau régional (entretiens avec les partenaires sociaux néerlandais).

Au Danemark, le code de conduite a été traduit par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un accord collectif. Le code a été envoyé aux conseils d'entreprise et a également fait l'objet d'une évaluation de son utilisation au niveau de l'entreprise (entretiens avec les partenaires sociaux danois, EPSU & HOSPEEM 2012).

6.4.2.2. Les actions de dissémination

En Allemagne, le code a été mis en œuvre par la voie d'activités de dissémination organisées de manière unilatérale par chacune des organisations.

Côté syndical, des campagnes d'information ont été organisées vis-à-vis des affiliés. Des conférences ont été organisées et les informations ont été disséminées via des sites internet et des newsletters. Par ailleurs, des études ont été réalisées afin d'avoir une meilleure vue des conditions de travail des travailleurs migrants (entretiens avec les organisations syndicales allemandes et EPSU & HOSPEEM 2012). Les syndicats fournissent également des conseils individuels aux travailleurs étrangers sur les conditions de travail et les cadres réglementaires et s'assurent qu'ils soient informés correctement sur leurs droits et obligations.

« If a foreign doctor call me (...) I give him advice to find a job here or to make the first steps to find a job here and if they find a job they can straight away join the association and have their working contract checked (...) So we have for example a brochure where all the key points of the different collective agreements are included (...) » (Entretien avec un représentant syndical allemand du secteur hospitalier).

L'organisation patronale a, de son côté, traduit le code de conduite en allemand et a informé ses membres sur les principes de recrutement éthique. Une enquête a par ailleurs été menée sur les pratiques mises en place par les hôpitaux lors du recrutement de travailleurs étrangers (entretien avec un responsable de l'organisation patronale allemande, EPSU & HOSPEEM 2012).

Par ailleurs, en Suède, les partenaires sociaux ont procédé conjointement à la traduction du texte. Chaque organisation a également procédé à l'information de ses membres via des séminaires et tout autre canal d'information tels qu'internet ou des brochures. Par ailleurs, des réunions ont été organisées avec les représentants du gouvernement (entretien avec les représentants suédois du secteur hospitalier, EPSU & HOSPEEM 2012).

6.4.2.3. Les actions de lobbying et de collaboration

En Allemagne, dans le cadre du code de conduite, les syndicats ont mené des actions de lobbying auprès du gouvernement et des organisations d'employeurs (entretiens avec les organisations syndicales allemandes et EPSU & HOSPEEM 2012). Par ailleurs, des collaborations se sont également développées. Certains syndicats allemands ont conclu des accords bilatéraux avec des syndicats étrangers afin de permettre à leurs membres de s'affilier gratuitement à une organisation syndicale dans le pays où ils partent travailler. Cela facilite la mobilité des travailleurs tout en assurant la liberté d'association. Ces principes sont encouragés par le code (entretien avec une responsable syndical allemand).

La Lettonie étant confrontée à un sous-financement important du secteur de la santé publique et par conséquent à une émigration massive de son personnel soignant, les partenaires sociaux lettons utilisent le code et les principes qui y sont énoncés (dont « garantir des soins de santé de qualité ») afin de faire pression sur les autorités nationales (entretiens avec les partenaires sociaux lettons). Selon, un représentant syndical, le message véhiculé par le code aide les partenaires sociaux dans leur action de conscientisation et de lobbying des autorités publiques.

« (...) we are trying to do all we can for ensuring governments that public services mainly healthcare in the context of those codes should be a real priority of national economy. And according to core of those codes, the government should do everything possible to keep human resources of healthcare at appropriate level using the country own human resources (...) We are also trying to stress that this should be done by our own means including appropriate financial incentives » (Entretien avec un représentant letton du secteur hospitalier).

Aucune action n'a été menée en France. Les syndicats ont cependant attiré l'attention des employeurs sur les conséquences que pouvaient avoir le recrutement de travailleurs étrangers.

« (...) en tout cas, nous vis-à-vis des employeurs ici en France, on a eu des discussions sur l'ensemble de ces problématiques en disant vous avez fait venir des infirmières de tel pays, aujourd'hui, vous ne remplissez pas les conditions que vous aviez promises ou leur dire aussi attendez elles ne peuvent pas pratiquer sans mettre en danger peut-être parfois même la vie du patient parce qu'elles ne savent ni lire ni écrire correctement français et que bien évidemment toutes les consignes se font en français (...). Donc transposer, c'est difficile, je vous dis pas que les employeurs vont mettre noir sur blanc un certain nombre d'engagements mais nous on les alerte sur les problèmes que cela peut engendrer » (Entretien avec un représentant syndical français du secteur hospitalier).

6.4.2.4. Les cas de non mise en œuvre

En Belgique, en Grèce, en Irlande et en Roumanie, aucune action n'a été entreprise dans le cadre du code. Au Royaume-Uni, un code similaire (« *Code of Practice for the International Recruitment of Health Professions* »), est déjà d'application depuis 2004 (entretiens avec les partenaires sociaux britanniques, EPSU & HOSPEEM (2012), documents internes)⁶².

6.5. **Bilan des actions de mise en œuvre**

Etant donné le caractère non contraignant des textes basés sur les processus et leur contenu formulé sous forme de recommandations, la mise en œuvre ne consiste pas en une transposition directe sur le plan national. Le processus qui en résulte donne plutôt lieu à des échanges d'idées qui alimentent les discussions et les initiatives des interlocuteurs sociaux nationaux. Ceci mène finalement à une adaptation très progressive des systèmes nationaux en fonction des recommandations. La plupart des cas de mise en œuvre consistent, en effet, souvent à compléter les systèmes existants par rapport aux mesures préconisées dans les textes mais n'impliquent pas des changements radicaux dans les pratiques domestiques.

En ce qui concerne les évaluations et suivis de la mise en œuvre, les rapports sont généralement conçus sous la forme d'échanges de bonnes pratiques et ne tiennent pas des comptes précis des modifications apportées ou qui doivent être encore réalisées. En outre, certains points des accords sont parfois destinés à être plutôt réalisés au niveau européen et non pas par les acteurs nationaux. Dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle en agriculture, certains aspects tel que le livret des qualifications et des compétences font

62 NHS Employers, International Ethical Recruitment ; Department of Health, Code of Practice for the international recruitment of healthcare professionals, December 2004.

plutôt l'objet d'une mise en œuvre directement sur le plan européen par la création du système agripass. L'objectif étant de favoriser une meilleure coordination européenne, tous les aspects ne doivent pas forcément être traités sur le plan domestique bien que l'harmonisation des systèmes facilite cette coordination.

Enfin, au sein même des organisations nationales, le suivi des activités du dialogue social européen ainsi que de la mise en œuvre des textes n'est pas toujours correctement assuré. Les personnes responsables du dialogue social européen dans les organisations nationales changent parfois de manière régulière. Il n'y a donc pas toujours de mémoire de ce qui a été fait, ce qui peut compliquer le suivi de la mise en œuvre des textes et des actions entreprises dans le cadre du dialogue social européen. A propos de l'élaboration et de la mise en œuvre des textes conclus dans le comité du secteur de l'agriculture, un répondant fait le constat qu'il ne retrouve pas les documents concernant les accords antérieurs à son arrivée et n'est finalement pas au courant des pratiques à mettre à œuvre :

« (...) I looked in papers to see what my predecessor did but I have not been able to find... I know that we were part of both of them but I have not been able to find any papers on any specific input (...) we have a lot of vocational training that is being financed by the social partners or the employers but I don't know the full package of what was supposed to be implemented. Do you know about it ? » (Entretien avec un représentant suédois du secteur agricole).

Finalement, le tableau récapitulatif ci-dessous permet de mettre en évidence la grande diversité des situations rencontrées lors de la mise en œuvre des textes allant de l'absence totale d'action à l'introduction de nouvelles pratiques dans le contexte national. Comment peut-on donc expliquer cette diversité ainsi que les différences constatées entre pays ou encore entre secteurs ? Les chapitres suivants examinent plus particulièrement les conditions et les mécanismes menant à la mise en œuvre.

Tableau 10 : actions de mise en œuvre des trois textes étudiés

Pays	accord formation professionnelle	accord TMS	code de conduite sur le recrutement
Allemagne	4. collaborations/échanges	2. actions de dissémination	2. actions de dissémination 3. actions de conscientisation 4. collaborations/échanges pas de données
Autriche	1. mise en place de nouvelles pratiques	2. actions de dissémination	5. absence d'action
Belgique	1. mise en place de nouvelles pratiques 4.collaborations/échanges	1. mise en place de nouvelles pratiques	pas de données
Bulgarie	3. actions de conscientisation 4. collaborations/échanges	3. actions de conscientisation 4. collaborations/échanges	1. mise en place de nouvelles pratiques 2. actions de dissémination pas de données
Danemark	1. mise en place de nouvelles pratiques 4.collaborations/échanges	1. mise en place de nouvelles pratiques	2. actions de dissémination 3. actions de conscientisation 3. actions de conscientisation
Espagne	4. collaborations/échanges 5. absence d'action	1. mise en place de nouvelles pratiques 4. collaborations/échanges pas de données	5. absence d'action
Finlande	pas de données	5. absence d'action	5. absence d'action
France	4. collaborations/échanges 5. absence d'action	5. absence d'action	3. actions de conscientisation
Grèce	5. absence d'action	5. absence d'action	5. absence d'action
Irlande	5. absence d'action	5. absence d'action	5. absence d'action
Lettonie	pas de données	pas de données	3. actions de conscientisation
Norvège	pas de données	pas de données	2. actions de dissémination
Pays-Bas	pas de données	pas de données	1. mise en place de nouvelles pratiques 2. actions de dissémination pas de données
Portugal	1. mise en place de nouvelles pratiques	1. mise en place de nouvelles pratiques	5. absence d'action
Roumanie	pas de données	pas de données	5. absence d'action
Royaume-Uni	1. mise en place de nouvelles pratiques 4.collaborations/échanges	5. absence d'action	5. absence d'action
Suède	1. mise en place de nouvelles pratiques	1. mise en place de nouvelles pratiques	2. actions de dissémination 3. actions de conscientisation

Chapitre 7. Comprendre la mise en œuvre: un processus d'actions multi-niveaux

Dans ce chapitre, je présente les résultats de l'analyse thématique menée dans le comité du secteur de l'agriculture (7.1) et dans le comité du secteur des hôpitaux (7.2). Il s'agit d'identifier les différentes logiques d'action et les mécanismes en jeu dans le processus de décision du dialogue social européen. J'examine plus particulièrement le rôle joué par les acteurs nationaux lorsqu'ils interviennent sur les deux niveaux de pouvoir depuis leur mobilisation dans les comités de dialogue social jusqu'à la mise en œuvre des textes.

Les comités de dialogue social sectoriel ont de manière générale un fonctionnement assez proche qui repose sur l'implication des organisations nationales affiliées aux fédérations sectorielles européennes. Les représentants des organisations nationales se réunissent et prennent part aux décisions des comités lors de différentes occasions :

- les séances plénières constituent le lieu d'approbation des décisions finales qu'elles concernent le programme du travail, les textes conjoints ou les activités à développer. Pour l'organisation des séances plénières, les partenaires sociaux bénéficient de l'appui de la Commission européenne en termes de logistique (locaux et interprètes) et en termes de financement des déplacements des acteurs nationaux. Dans ce cadre, 27 personnes par délégation peuvent prendre part aux séances plénières.
- les groupes de travail constituent le lieu du travail de fond. Les discussions qui y prennent place concernent les grands thèmes sur lequel le comité a décidé de travailler lors des séances plénières et qui donneront lieu éventuellement à un accord. En fonction des financements accordés par la Commission, seuls quinze représentants par délégation prennent part aux groupes de travail.
- les séminaires sont organisés conjointement ou unilatéralement par les fédérations européennes. Ils sont organisés en dehors de Bruxelles dans le pays d'une ou plusieurs organisations affiliées. L'objectif est, pendant plusieurs jours, d'échanger des informations et des bonnes pratiques afin d'approfondir une question spécifique.

En dehors de ces lieux de rencontre, chaque comité est doté d'un bureau ou d'un comité de pilotage composé d'un président, d'un vice-président choisis parmi les organisations

nationales ainsi que quelques représentants nationaux choisis de manière paritaire parmi les deux délégations. Une particularité du secteur des hôpitaux est l'organisation de « drafting groups » chargés de la rédaction des textes. Ils sont composés de dix représentants (cinq par délégation). Ces groupes ne bénéficient pas de la logistique et des financements de la Commission et sont organisés de manière autonome par les fédérations européennes qui accueillent ces réunions dans leurs locaux.

Selon les dispositions du traité, la Commission européenne s'engage à promouvoir et à faciliter le dialogue social européen. La Commission joue ainsi différents rôles dans le cadre du dialogue social européen. Tout d'abord, elle remplit un rôle de logistique et de financement en fournissant les locaux, les interprètes et en finançant les déplacements des organisations nationales. Ensuite, un représentant de la Commission assiste aux réunions des comités et informe les partenaires sociaux des projets et sujets à l'agenda des institutions communautaires. Ainsi, d'après les représentants de la Commission interrogés, ils peuvent encourager les partenaires sociaux à prendre position et servent de catalyseur aux activités des comités. Enfin, en ce qui concerne la mise en œuvre des accords « de nouvelle génération », la Commission est simplement informée du suivi réalisé mais ne possède aucun pouvoir d'influence et de contrainte laissant les partenaires sociaux agir de manière autonome.

La Commission européenne occupe une place centrale dans le fonctionnement du dialogue social sectoriel européen. Elle détermine, en effet, le cadre d'action des partenaires sociaux en définissant le nombre de réunions et le nombre de participants ou encore en influençant les ordres du jour des comités. Des relations triangulaires complexes prennent place au sein des comités. Ces relations ont déjà fait l'objet de plusieurs analyses (Dufresne et al., 2006; Léonard, Erne, et al., 2007). En tenant compte de ces relations, j'étudie ici plus particulièrement le rôle joué par les organisations nationales et je montre qu'outre les relations de pouvoir qui existent entre les trois acteurs principaux du dialogue social, des relations de pouvoir transnationales peuvent également être identifiées.

7.1. De la mobilisation à la mise en œuvre dans le secteur de l'agriculture

Dans le secteur agricole, un comité de dialogue social européen existe de manière informelle depuis les années 1960. En raison du développement de la politique agricole commune, les représentants des salariés agricoles et les représentants des exploitants agricoles ont pris conscience de manière précoce de la nécessité d'être représentés et de faire valoir leurs intérêts auprès des institutions communautaires. Les représentants des premiers Etats membres ont par ailleurs acquis une longue expérience de la coordination transnationale. Cette expérience compte-t-elle dans le fonctionnement actuel du comité de dialogue social agricole et dans la mise en œuvre de ses résultats? Dans cette partie, je retrace le rôle joué par les organisations nationales dans le processus de décision en m'intéressant à la mobilisation des acteurs nationaux dans les comités, à leur rôle dans la prise de décision ainsi que le rôle joué par les fédérations européennes et enfin à leurs marges de manœuvre lorsqu'ils entreprennent la mise en œuvre des textes sur le plan domestique.

7.1.1. La mobilisation européenne des acteurs nationaux

Le dialogue social européen étant un processus volontaire, la participation des acteurs nationaux n'est pas obligatoire. Quelles sont donc les raisons qui poussent les syndicats et organisations d'employeurs nationaux à déléguer un représentant qui participera aux réunions du comité du dialogue social européen à Bruxelles ?

Afin de mieux comprendre la logique d'action des organisations syndicales et patronales et de comprendre leur décision d'agir sur le plan européen, j'ai examiné d'une part les enjeux à partir desquels les acteurs décident de se mobiliser au niveau européen et d'autre part les ressources et les moyens dont ils disposent pour participer au dialogue social européen.

Dans les pages suivantes, les motivations des acteurs à participer au dialogue social européen sont décrites : ont-ils développé des intérêts de nature transnationale ou se mobilisent-ils au niveau européen afin de répondre avant tout à des enjeux domestiques (7.1.1.1) ? J'examine également la capacité institutionnelle des syndicats et des organisations d'employeurs présents dans le comité de même que les ressources qu'ils dédient effectivement au dialogue social européen (7.1.1.2). Il s'avère finalement que c'est

surtout dans leur contexte national que les acteurs puisent les ressources et les opportunités nécessaires à leur mobilisation européenne. Enfin, les fédérations européennes jouent un rôle important de conscientisation et d'intégration de leurs affiliés dans le comité (7.1.1.3).

7.1.1.1. Pourquoi les acteurs nationaux participent-ils au dialogue social européen ?

Le secteur agricole a été un des premiers secteurs concernés par les politiques d'intégration européennes. L'agriculture, aujourd'hui, est donc un secteur fortement réglementé par les normes européennes. En raison de l'intégration précoce des politiques agricoles, les partenaires sociaux ont été associés au processus de décision européen dès les débuts de la construction européenne, notamment via une participation à divers comités consultatifs formels et informels. Les organisations agricoles sont donc structurellement impliquées dans le processus de décision et possèdent par conséquent l'expérience de la machinerie européenne. S'investir à ce niveau tient plutôt de la tradition du moins pour les représentants des anciens Etats membres.

De ce fait, les représentants nationaux des syndicats et des organisations d'employeurs sont conscients du rôle et du poids de l'Europe sur le secteur. D'après les répondants, participer au dialogue social européen permet d'influencer les décisions en amont du processus et de faire valoir les intérêts du secteur sur le plan européen. Il s'agit avant tout de s'assurer que les intérêts nationaux et les intérêts des membres soient représentés et d'éviter que les normes européennes aillent à l'encontre des réalités nationales. Il s'agit de la motivation principale exprimée par les répondants. Elle est partagée par quatorze répondants sur dix-huit et est exprimée autant du côté patronal que du côté syndical. En effet, pouvoir agir en amont de toute décision politique est crucial afin de pouvoir au mieux protéger les intérêts de ses membres comme le constate un représentant d'une organisation d'agriculteurs.

« it is important because (...) we know very good about what the Commission is thinking about, about what they want to propose, if they want to make a legal proposal, we have very soon the information, and perhaps we can influence it. On the other hand, it is important for us that nothing is decided in Brussels, which will cause problems for our farmers and for our holdings. As you know if the Commission makes a legal proposal, at last it will be a rule, a directive and then you have to transpose it at the national level » (Entretien avec un représentant d'une organisation d'exploitants agricoles).

Cette motivation de pouvoir agir sur la législation européenne avant que celle-ci ne soit transposée sur le plan national est également exprimée par les représentants syndicaux.

« (...) we are pretty aware that now we are speaking more and more about Europe and a big amount of European legislation is directly influencing the national legislation. That means if you are not on the track of what is going on in Europe you can't not be as much effective as you wish at national level regarding the trade unions issues, regarding the social and economic problems (...) » (Entretien avec un représentant d'une organisation syndicale du secteur agricole).

Agir en coordination par le biais d'EFFAT permet à chaque organisation syndicale nationale d'obtenir un poids plus important pour intervenir sur le processus de décision européen ainsi que, dans une certaine mesure, sur le plan national.

« (...) We are so many, we have a stronger voice both when we discuss on the social dialogue with the employers' organizations but also when we are discussing at the political level with the European Commission and the European Parliament. Because EFFAT has about 14 million members, people who are working in agriculture and food sector. So we have a stronger voice. Therefore it is important for us (...)» (Entretien avec un représentant syndical du secteur de l'agriculture).

En effet, étant donné la taille moyenne des entreprises dans le secteur agricole, les travailleurs ont très peu de lieux d'expression de leurs intérêts. Il n'existe pas de conseils d'entreprise européens et très peu de conseils d'entreprise au niveau des exploitations. De même, la majorité des travailleurs étant des saisonniers, ces derniers ne sont pas pris en compte dans le nombre de travailleurs nécessaires pour avoir une représentation. Les législations nationales sur la consultation et l'information des travailleurs ne s'appliquent donc généralement pas en agriculture, les entreprises étant trop petites et le nombre de salariés permanents peu élevé. Le mouvement syndical dans le secteur agricole est donc peu développé dans de nombreux pays européens. D'après le représentant de EFFAT, le comité de dialogue social européen est donc très important car il permet aux salariés agricoles d'être au moins représentés au niveau européen à défaut de l'être dans leur contexte national (entretien avec un représentant de EFFAT).

En outre, en fonction des différentes situations nationales, les motivations à participer au dialogue social européen sont différentes. Les organisations qui disposent d'un pouvoir d'influence ou d'un pouvoir de régulation important sur le plan national craignent d'être « dépouillées » de ce pouvoir par le processus de décision européen. En effet, le processus

législatif européen contourne les arrangements corporatistes nationaux. Le dialogue social européen constitue ainsi un canal d'influence situé en amont des décisions et permet aux acteurs nationaux de faire valoir leurs intérêts bien avant la phase de transposition nationale. En ce sens, certains répondants considèrent qu'étant donné l'importance de leur organisation sur le plan national, il est normal qu'ils soient également présents sur le plan communautaire. Leur mobilisation au niveau européen est envisagée comme un prolongement de leur activité nationale.

« Il est légitime que l'on s'implique car nous sommes les uniques représentants des employeurs agricoles français. Il est cohérent, logique que l'on y soit. Le GEOPA, c'est un groupe qui nous permet d'avoir des échanges avec nos collègues européens et par définition on ne peut qu'être impliqués dans un processus de dialogue social européen car c'est notre travail au niveau national et nous on est là pour défendre les intérêts, les enjeux, la survie de nos producteurs, de nos employeurs et l'Europe est incontournable. » (Entretien avec un représentant d'une organisation française dans le secteur de l'agriculture).

Par contre, les répondants qui proviennent de pays où la concertation sociale est peu développée expriment des attentes fortes en termes de reconnaissance et de légitimité et la volonté de pouvoir améliorer les conditions de vie et de travail dans leur propre pays. Par exemple, la Bulgarie est selon un représentant syndical un bénéficiaire important de la politique agricole commune qui a permis de développer le secteur. Il est donc important pour les organisations bulgares de s'impliquer dans les décisions afin de s'assurer de la prise en compte des besoins des nouveaux Etats membres mais aussi de permettre le développement de meilleures conditions de travail via l'apprentissage des processus de concertation sociale.

« So the CAP gave important financial resources for developing the Bulgarian agriculture (...) therefore we have a very active position in discussions on the European agriculture policy in Bulgaria and at European level as well. One of our main statement is the equality of funding between new and old member states (...) it is very important for the information exchange because (...) we can improve our work and at the same time we can even improve the work of EFFAT with our specificities with our contributions also and to make them aware about the problems in the region, in the small countries and in the new member countries (...) » (Entretien avec un représentant bulgare du secteur agricole).

Au-delà de ces motivations d'influence, les organisations syndicales conçoivent également leur action de manière plus transnationale. Il ne s'agit pas seulement d'intervenir sur le processus de décision européen mais aussi de concevoir certains enjeux selon une

dimension transnationale. Selon les représentants syndicaux interrogés, certains problèmes dépassent le cadre domestique et ne peuvent être résolus que s'ils sont pris en charge de manière globale et solidaire.

« We think it's very important to work on global and European levels. It's important for our members and it is also a question of solidarity because we must help each other because the world is very small today. We have in Sweden a lot of migrant workers, we have a lot of problems with that and so we can get help from other colleagues in Europe and in the IUF⁶³ our global organization » (Entretien avec un représentant syndical suédois du secteur de l'agriculture).

Par conséquent, les organisations syndicales conçoivent également leur engagement au niveau européen comme un moyen de promouvoir la solidarité entre syndicats européens et entre salariés pour, au final, permettre le développement de meilleures conditions sociales au niveau européen.

Cet objectif de coordination transnationale se retrouve également du côté patronal. Cependant, en fonction des différents contextes nationaux, les intérêts représentés ne sont pas homogènes. Les employeurs belges et français n'hésitent pas à émettre l'idée que certains problèmes doivent être réglés au niveau européen et pourraient faire l'objet de règles minimales. D'autres par contre restent plus réservés quant aux règles à mettre en place au niveau européen et préfèrent garder une marge de manœuvre plus grande au niveau local pour les entreprises. Des accords peuvent être conclus sur un plan européen mais ceux-ci doivent rester suffisamment souples et ouverts afin de pouvoir s'adapter à tous les contextes nationaux.

En outre, le dialogue social européen est souvent considéré comme un lieu d'échange et d'apprentissage. Il s'agit non seulement d'obtenir des informations sur les futures réglementations européennes mais aussi d'échanger des pratiques et des informations avec les autres participants et de mieux comprendre les normes applicables en matière de santé et sécurité, de formation professionnelle et éventuellement de s'inspirer de certaines pratiques.

« For us, it is very important to be here, to give our opinion and also to listen about what happens in other countries on labour laws and working conditions, vocational

63 International Union of Food, Agriculture, Tobacco and Allied Workers' Associations.

training, health and safety,... » (Entretien avec un représentant patronal du secteur agricole).

Enfin, l'intérêt des membres à participer au dialogue social européen va dépendre des sujets à l'ordre du jour au sein des comités et de leur importance pour leur organisation. Le comité de dialogue social européen couvre le secteur de l'agriculture au sens strict alors que de nombreuses organisations qui représentent les exploitants agricoles ou les salariés agricoles couvrent également d'autres secteurs connexes tels que l'horticulture ou des secteurs très différents comme c'est souvent le cas pour des organisations syndicales multi-secteurs. Les sujets débattus au sein du comité de l'agriculture peuvent par conséquent être considérés comme des enjeux secondaires pour certaines organisations, l'agriculture n'étant pas ou plus une priorité.

En effet, de nombreux pays européens ont connu un déclin important de leur activité agricole tandis que d'autres secteurs verts les ont progressivement remplacées par d'autres activités telles que l'horticulture, l'aménagement des parcs et jardins ou l'entretien des terrains de golf. Dans certains pays comme la Belgique, le Danemark ou la Suède, ces nouveaux secteurs d'activités occupent un nombre croissant de salariés et les enjeux liés à ces secteurs deviennent une priorité en lieu et place des activités purement agricoles:

« (...) et puis je remarque aussi que les activités ne sont pas toujours les mêmes. En Belgique, le secteur qui grandit le plus en nombre d'emplois c'est le secteur des parcs et jardins, les travaux qui se font chez les particuliers et dans les parcs et ça c'est moins développé autre part. Donc l'Europe parle toujours de l'agriculture et de l'horticulture un peu moins déjà mais certainement pas des parcs et jardins. Quand j'en parle à mes collègues européens, ils me regardent comme si je venais d'une autre planète. » (Entretien avec un représentant syndical belge).

L'importance du secteur agricole dans l'économie nationale semble donc constituer un élément déterminant dans la motivation des acteurs à s'investir car les sujets débattus au sein du comité correspondent à leurs enjeux domestiques.

Finalement, il semble que la mobilisation européenne des partenaires sociaux nationaux trouve son origine d'une part dans l'européanisation du secteur et d'autre part dans l'internationalisation de certains problèmes tels que la mobilité des travailleurs qui rendent nécessaire une coopération et une harmonisation transnationale. Pourtant, c'est avant tout

à partir de leur contexte et enjeux domestiques que les organisations nationales vont déterminer s'il est ou non primordial de s'investir au sein du dialogue social européen.

Toutefois s'investir dans un autre niveau de pouvoir nécessite des ressources. Cette capacité ne dépend pas seulement des ressources financières (en partie couvertes par les financements de l'Union européenne) mais aussi du personnel à disposition, de l'expertise, de l'expérience de la concertation et des relations avec les acteurs politico-administratifs qui font la force de tout groupe d'intérêt.

7.1.1.2. Quelles sont les capacités institutionnelles et organisationnelles des acteurs qui participent au dialogue social européen ?

Dans la partie de présentation des relations professionnelles en agriculture, j'ai montré que les systèmes de représentation des intérêts ainsi que la concertation sociale s'organisent de manière très différente d'un pays à l'autre de l'Europe. En fonction de ces configurations institutionnelles, les organisations nationales ne disposent donc pas du même accès aux lieux de décisions et donc des mêmes marges d'action et moyens de représenter leurs intérêts. Les capacités institutionnelles et organisationnelles des acteurs présents au dialogue social européen sont donc très diverses. Afin de pouvoir évaluer leurs capacités, je retiens huit indicateurs sur base notamment des critères définis par Franz Traxler dans les études de représentativité (Traxler, 2007a). Les quatre premiers indicateurs caractérisent la capacité d'organisation des organisations nationales:

- Le taux d'affiliation : il s'agit du rapport effectué entre le nombre de membres et le nombre d'affiliés potentiels dans l'ensemble des secteurs d'activités couverts par l'organisation.
- Le taux d'affiliation au niveau du secteur : il s'agit du rapport entre le nombre de membres actifs dans le secteur visé et le nombre d'affiliés potentiels.
- Le nombre de membres : nombre de membres dans toute l'organisation
- Le nombre de membres au niveau du secteur : nombre de membres actifs dans le secteur couvert par le dialogue social sectoriel européen

Les indicateurs suivants caractérisent la position institutionnelle du syndicat ou de la confédération d'employeurs dans le système national de concertation sociale et sa position sur la scène politique :

- Rôle dans la négociation collective : l'organisation joue-t-elle un rôle dans les négociations collectives ?
- Rôle dans la décision politique : l'organisation est-elle consultée par les pouvoirs publics ou impliquée au niveau national dans les décisions politiques ?
- Niveau principal de négociation collective dans le pays : ce critère permet d'évaluer le poids des organisations sectorielles dans le système national de concertation sociale
- Taux de couverture des accords collectifs dans le secteur : ce critère permet d'évaluer le poids de la négociation collective sur le plan national.

Les deux tableaux suivants identifient la capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations qui ont fait l'objet de l'enquête dans le secteur de l'agriculture.

Tableau 11 : capacité institutionnelle et organisationnelle des syndicats du secteur de l'agriculture

Organisation	Pays	niveau principal DS	Taux de couverture des accords	taux d'affiliation	taux d'affiliation au niveau du secteur	nombre de membres	nombre de membres secteurs	négociation collective	consultation
IG BAU	Allemagne	3	60% (o) 19% (e)	n.a	5%	391546	n.a	ok	ok
GPA	Autriche	2	99%	18,60%	33%	256000	2000	ok	ok
CSC	Belgique	4	100%	n.a	n.a	n.a	7500	ok	ok
FNSZ	Bulgarie	2	20%	n.a	n.a	5930	n.a	ok	non
3F	Danemark	2	50%	75%	70%	381545	15000	ok	non
FTA-UGT	Espagne	3	100%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok
FGA-CFDT	France	2	100%	n.a	39%	60000	n.a	ok	non
Kommunal	Suède	3	100%*	90%	50%*	570000	6000*	ok	non

Sources: Traxler (2007), European Commission 2013, agri-info.eu⁶⁴

Tableau 12 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations d'employeurs du secteur de l'agriculture

Organisation	Pays	niveau principal DS	Taux de couverture des accords	taux d'affiliation	taux d'affiliation au niveau du secteur	nombre de membres	nombre de membres secteurs	négociation collective	consultation
GLFA	Allemagne	3	60%(o) 19%(e)	80%-90% (o) 10% (e)	n.a	n.a	n.a	ok	ok
BB	Belgique	4	100%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok
CBAOB	Bulgarie	2	20%	n.a	n.a	n.a	n.a	non	non
PASEGES	Grèce	3	/	n.a	n.a	n.a	n.a	non	ok
ASAJA	Espagne	3	100%	50%	8%	200.000	200.000	ok	ok
FNSEA	France	2	100%	n.a	>50%	320000	320000	ok	ok
IFA	Irlande	1	n.a	n.a	>73%	85000	n.a	ok	ok
CAP	Portugal	2	76%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok
SLA	Suède	3	100%*	17%	6,40%	4000	n.a	ok	non
NFU	Grande-Bretagne	1	12%	75%	n.a	63000	n.a	ok	ok

Sources: Traxler (2007), European Commission 2013, agri-info.eu

⁶⁴ EFFAT/PECO Institut e.V (2007). Agri-info.eu. Influence des syndicats. [en ligne], <http://www.agri-info.eu>, consulté le 17 mai 2013.

Légende :

Niveau principal de négociation : basé sur les indicateurs de la centralisation de la négociation des salaires (European Commission 2013)

5= national/intersectoriel

4= national/intersectoriel avec dérogation/Négociations sectorielles ou entreprises

3= secteur

2= secteur et négociations entreprises

1= entreprises

Les participants au dialogue social européen proviennent de manière générale d'organisations importantes en termes de position et d'influence sur le plan national. Du côté syndical, les organisations représentées sont pour la plupart des fédérations sectorielles dépendant d'une confédération interprofessionnelle qui couvre de nombreux secteurs de l'économie nationale (par exemple la CFDT en France ou Kommunal en Suède). Ces organisations représentent un nombre élevé de salariés dans divers secteurs de l'économie. Elles sont impliquées dans les organes de concertation sociale et sont consultées formellement ou informellement par les autorités publiques.

Les organisations d'employeurs présentes au sein du dialogue social européen sont soit les seules organisations représentatives des agriculteurs ou bien font partie des organisations les plus représentatives sur le plan national. Elles ont donc une influence directe sur le pouvoir politique (c'est le cas par exemple en Belgique, en France ou en Allemagne) ou indirecte via la confédération à laquelle elles appartiennent (comme c'est le cas pour l'organisation patronale suédoise) et prennent part à la concertation sociale sur le plan national et/ou régional.

Parmi les organisations participantes, les ressources dégagées afin de pouvoir s'investir dans les travaux des comités sont très diverses. D'une part au sein des organisations syndicales, les questions européennes ne sont pas affectées de la même manière. Dans la plupart des cas, un responsable politique de l'organisation tel que le président, le secrétaire général ou un secrétaire fédéral se charge lui-même des questions européennes et, est du fait de sa position, mandaté pour participer au dialogue social européen. Ces charges s'ajoutent à ses responsabilités nationales. Cette situation s'applique aux organisations syndicales belges,

bulgares, allemandes ou encore françaises. Dans d'autres organisations tels que les syndicats scandinaves, c'est la personne responsable du thème discuté (formation ou santé et sécurité) qui se charge du suivi de la question au sein du dialogue social européen.

D'autre part, du côté patronal, en raison de fortes motivations de lobbying, certaines organisations possèdent un bureau à Bruxelles. Cependant, les activités de tels bureaux semblent plutôt liées aux activités économiques et politiques que mènent les organisations dans le cadre de la PAC. Les affaires sociales ne sont pas traitées par ces bureaux mais plutôt par les négociateurs nationaux. Ce sont donc le plus souvent les responsables des négociations nationales ou régionales qui sont chargés du dialogue social européen. Parfois, ces négociateurs sont accompagnés par des experts politiques ou juridiques. Les organisations françaises ou britanniques disposent de tels experts. Enfin, dans quelques cas, ce sont des experts qui sont seuls responsables du dialogue social européen comme par exemple dans les organisations irlandaises et portugaises. Le côté patronal possède une expertise importante dans les matières européenne mais cette expertise est essentiellement mise à la disposition des activités de lobby économique et politique dans le cadre de la PAC et rarement au profit du dialogue social européen.

En définitive, il semble que la position institutionnelle ainsi que les ressources organisationnelles dont disposent les organisations sur le plan national constituent un solide avantage pour se mobiliser au niveau européen et participer aux décisions du dialogue social européen. Cependant, les capacités seules ne semblent pas suffisantes et les motivations à participer jouent également un rôle. Les fédérations sectorielles européennes peuvent également encourager leurs affiliés à participer par le moyen d'action de conscientisation aux enjeux européens mais aussi en palliant dans une certaine mesure le manque de ressources des organisations les plus faiblement dotées.

7.1.1.3. Le rôle des fédérations sectorielles européennes dans la mobilisation de leurs membres

Les fédérations sectorielles européennes de par leur fonction de préparation et de coordination des activités du comité jouent un rôle important dans l'implication de leurs membres. Afin d'assurer au maximum un équilibre entre les différentes régions

européennes dans la prise de décision, elles tentent de soutenir les organisations les plus petites en remédiant à leur manque de ressources.

Du côté syndical, EFFAT traduit les documents dans plusieurs langues, s'assure d'un nombre suffisant d'interprètes lors des réunions afin d'intégrer et d'intéresser les organisations les plus périphériques.

« (...) our activity focuses more on the smaller organizations because they need the European solutions while for the others it is less important. We try to involve the small organizations more than the big ones » (Entretien avec un représentant d'EFFAT).

Par ailleurs, afin d'attirer les organisations issues des nouveaux Etats membres et plus particulièrement d'Europe centrale et orientale, EFFAT et GEOPA organisent conjointement ou unilatéralement des activités dites de « renforcement des capacités » (« capacity building ») destinées à améliorer le dialogue social dans l'ensemble des Etats membres et d'assurer par conséquent une meilleure articulation avec le dialogue social européen⁶⁵.

Les séminaires organisés dans ce cadre ont pour objectif de conscientiser les organisations issues des nouveaux Etats membres et plus particulièrement de l'ancien bloc de l'Est de l'importance et de l'intérêt de développer la concertation sociale. Ces séminaires permettent également des échanges d'informations entre représentants nationaux et permettent aux organisations des nouveaux Etats membres de s'informer sur les systèmes existants dans les anciens Etats membres. Ces activités permettent d'intégrer progressivement les organisations issues des nouveaux pays membres dans les activités du comité de dialogue social. Actuellement, des représentants des salariés et des employeurs bulgares, slovaques, tchèques, hongrois et polonais suivent « de près ou de loin » les activités du dialogue social dans l'agriculture (documents internes comité de dialogue social européen du secteur de l'agriculture).

⁶⁵ Afin d'améliorer les relations de travail dans l'ensemble des Etats membres et de les articuler avec le dialogue social européen, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et dans les secteurs professionnels organisent des activités dites de « capacity building » ou de « renforcement des capacités ». Ces programmes sont généralement dirigés vers les nouveaux Etats membres. Par ailleurs, l'organisation de telles activités est soutenue par la Commission européenne et financée par l'Union Européenne : « Les actions entreprises dans le cadre de ces programmes comprennent l'organisation de deux séries de séminaires dans chaque pays en vue d'évaluer les besoins des partenaires sociaux au niveau national, la réalisation d'études et de séminaires sur le rôle des partenaires sociaux dans les périodes de mutations économiques et sociales, ainsi que la création de centres de ressources fournissant des informations aux organisations syndicales et patronales via l'internet, proposant des formations ciblées et offrant des conseils aux représentants des nouvelles fédérations ». (DG emploi, affaires sociales et inclusion).

7.1.2. La participation des acteurs nationaux dans l'élaboration des textes

Dans les pages qui suivent, j'examine plus précisément le rôle joué par les acteurs nationaux dans le processus de prise de décision. J'identifie différents degrés de participation, les relations qui se nouent entre les acteurs nationaux au sein du comité ainsi que les effets possibles de socialisation.

7.1.2.1. La participation des acteurs nationaux dans les comités de dialogue social européen

Lors des séances plénières, la Commission offre des possibilités de remboursements pour 54 personnes (27 pour chacune des délégations) et lors des groupes de travail pour 30 personnes (15 pour chacune des délégations). Toutes les organisations membres ne peuvent donc participer aux réunions des comités. Dans le cas où il existe plusieurs organisations pour un même pays, les représentants nationaux se coordonnent pour décider qui participe aux réunions. En pratique, le processus étant volontaire, toutes les organisations membres ne participent pas aux réunions du dialogue social. Ce qui a comme conséquence que tous les Etats membres ne sont pas représentés ou bien qu'une seule partie (syndicat ou employeurs) soit représentée au sein du comité. La participation des acteurs nationaux aux travaux des comités de dialogue social européen s'effectue selon différents types d'intervention et selon différents degrés d'implication.

Tout d'abord, les acteurs nationaux sont membres d'une organisation européenne et à ce titre ils sont consultés quant à la définition des positions communes. Au sein d'EFFAT, il existe différents organes de décision dans lesquels participent les membres nationaux : le Praesidium qui réunit le président, le vice-président et le secrétaire général, le comité exécutif et le Congrès. Il existe également un comité sectoriel pour l'agriculture dans lequel on retrouve un président, un vice-président, les représentants nationaux des sept régions européennes ainsi que des représentants des différents comités tels que le comité de femmes ou le comité des jeunes (entretien avec un représentant d'EFFAT). Le COPA-COGECA est composé d'une structure similaire avec notamment un Praesidium et des groupes de

travail dont le GEOPA qui constitue le groupe de travail des employeurs (entretien avec un représentant de GEOPA)⁶⁶.

C'est par ces structures que les acteurs nationaux peuvent intervenir et peser dans la définition des positions communes et des programmes de travail. Par ailleurs, les représentants nationaux peuvent intervenir directement dans le travail du comité de dialogue social. Un bureau (incluant un président et un vice-président) est chargé de préparer et de coordonner le travail du comité. Par ailleurs, les membres nationaux peuvent participer aux réunions plénières ainsi qu'aux groupes de travail. Ils sont également consultés tout au long de l'année lors de la préparation des ordres du jour, lors des séminaires où ils peuvent intervenir en présentant leurs pratiques nationales. Ces différentes activités et lieux de décisions permettent donc aux acteurs nationaux de s'impliquer dans les décisions (entretien avec les représentants d'EFFAT et du GEOPA). En fonction de l'investissement de chacun, j'ai identifié différents degrés d'implication.

Certains représentants apparaissent comme étant des acteurs centraux. Ces acteurs sont régulièrement présents, très actifs et pèsent fortement sur le processus de décision. Ils occupent notamment les mandats les plus proches du cœur de la décision. Par exemple, les employeurs français ont présidé le GEOPA pendant une dizaine d'années.

« (...) la FNSEA a tenu la présidence du GEOPA pendant 10 ans. Faire partir du Bureau implique une possibilité d'influence sur les ordres du jour et les prises de décision. Par ailleurs, nous sommes très actifs et réactifs sur les différents sujets traités. Nous entretenons de bonnes relations avec le secrétariat et maintenons un contact régulier (...) On est très mobilisés, donc réactifs donc on s'implique, on répond, on est force de proposition. On alerte aussi. Moi si je vois qu'il y a quelque chose qui pourrait avoir un impact sur nos collègues ou sur nous, j'alerte. » (Entretien avec un représentant de l'organisation des exploitants agricoles français).

Le représentant syndical bulgare a été nommé vice-président pour le secteur de l'agriculture au sein d'EFFAT, ce qui constitue une reconnaissance importante pour l'organisation ainsi que pour les pays de la région de l'Europe du Sud Est.

(...) I was elected as a vice president of the sector of agriculture, which is a great acknowledgment of the efforts of my organization and a recognition of the importance of our region, of our country in this process of European development (...) so being vice president of agriculture, I'm a member of executive and management

66 Copa Cogeca. 2013. Le COPA : syndicalisme agricole européen. [en ligne]. <http://www.copa-cogeca.be>, consulté le 15 février 2013.

committee of the EFFAT that means I'm attending all the meetings which are regularly held, every three months, and so the voice of Bulgarian agricultural workers is heard at the European level (...) » (représentant d'une organisation syndicale bulgare) .

Les acteurs périphériques s'investissent de manière régulière mais leur implication s'avère plus passive : ils participent aux réunions plénières, parfois aux groupes de travail, ils réagissent aux consultations de leur fédération et répondent aux questionnaires. Cependant, étant absents des centres de décision, leur action est plutôt réactive, il s'agit avant tout de réagir à un point qui poserait problème plutôt que de proposer de nouvelles initiatives. Les acteurs périphériques participent donc avant tout aux séances plénières qui visent à entériner les décisions qui ont fait l'objet des discussions des groupes de travail.

« (...) I'm trying to go to all plenary meetings. I missed some of the working groups but I usually try to go to everything and definitely to the plenary because that's the most decisional (...) if they want input, they will get input. And if there is something we feel very strongly about, then we will let them know as well » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale du secteur de l'agriculture).

Les absents ou rarement présents : certains acteurs participent peu ou pas du tout au comité. Parmi ces acteurs, certains participent aux réunions plénières et s'informent des activités du comité via les courriels ou internet. Un responsable du GEOPA constate en effet l'absence de quelques représentants nationaux.

« Dans le comité de dialogue social européen (...), il y a trois ou quatre pays qui ne sont pas dans le coup. Les autres suivent les questions mais font confiance au GEOPA, donc ils ne viennent pas spontanément aux réunions. Par exemple, le délégué hollandais il ne vient pas mais on est en contact régulièrement avec lui (...) les délégués des anciens Etats membres sont plus présents que les nouveaux. D'abord parce que ça fait plus longtemps qu'ils sont dans le coup et puis les structures de négociations sont plus développées. Il y a déjà une expérience du dialogue social. Alors que dans les nouveaux Etats membres, ils sont toujours à savoir ce qu'est une convention collective et plus particulièrement en agriculture. Ils n'ont pas du tout le même vécu et les mêmes pratiques (...) » (Entretien avec un représentant du GEOPA).

L'implication des membres nationaux peut toutefois évoluer au cours du temps et il peut être difficile de faire exactement correspondre un représentant à un type d'implication. En effet, la présence au sein des organes de décision principaux change de manière régulière et de ce fait un membre qui était très impliqué car présent dans le bureau peut se retrouver dans une position plus périphérique par la suite.

Dans la section précédente, j'ai montré que les acteurs nationaux s'investissent au sein du dialogue social européen en fonction de leurs objectifs et en fonction des ressources qu'ils pourront consacrer au dialogue social européen. Les obstacles à la participation identifiés par les répondants sont d'ailleurs essentiellement des obstacles de nature organisationnelle (manque de temps, manque de personnel disponible ou encore de ressources financières) qui obligent les participants à faire des choix en tenant compte que les affaires nationales restent avant tout une priorité.

« (...) il y a les petites organisations qui n'ont pas forcément la compétence, dans le sens où il n'ont pas forcément des personnes qui peuvent travailler sur des dossiers. Ils n'ont pas forcément des services derrière qui peuvent produire. Parce-que ce sont des organisations plus petites, parce qu'ils ont une autre structuration, d'autres objectifs » (Entretien avec un représentant syndical du secteur de l'agriculture).

A cela peut s'ajouter des problèmes de compétences en langue. En règle générale, trois langues sont disponibles lors des groupes de travail : l'anglais, le français et l'allemand. L'italien et l'espagnol sont ajoutés lors des réunions plénières. Ce problème est plus présent du côté des représentants des salariés car les syndicalistes sont peu nombreux à avoir appris une langue étrangère.

« Dans les syndicalistes qui viennent, en fait, vous n'avez pas des gens qui maîtrisent parfaitement une langue étrangère. Les responsables syndicaux souvent n'ont pas appris de langue. Les espagnols, ils viennent mais quand ils viennent, ils comprennent rien. Ils doivent peut-être comprendre de quoi il s'agit. Un parle un peu français et l'autre un peu anglais. Mais en fait, ils ne suivent pas. » (Entretien avec un représentant syndical du secteur de l'agriculture).

Par ailleurs, la lenteur du processus de décision et le fait que cela n'aboutisse qu'à très peu de résultats concrets peuvent également décourager les acteurs nationaux.

« (...) when you come out here, you spend two hours to come here and two hours to get home and then you spend three to four hours in a meeting and you often come out without a serious conclusion and then you think was that a waste of time or not ? » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale du secteur de l'agriculture).

La participation des acteurs n'est donc pas statique et peut évoluer en fonction des intérêts et des ressources de chaque acteur. Les fédérations sectorielles européennes jouent un rôle important dans l'implication de leurs membres en fournissant un support matériel ou en

conscientisant les acteurs nationaux aux enjeux européens. Par ailleurs, la participation des acteurs peut-elle se renforcer d'elle-même et induire un effet de socialisation ?

Dans les sous-sections suivantes, je reviens sur les relations qui se développent entre les acteurs nationaux au sein du dialogue social européen ainsi que les conséquences possibles en termes d'apprentissage ou de conscientisation.

7.1.2.2. Les coordinations intra et transnationales

Certaines organisations sont plus impliquées que d'autres dans les travaux des comités. Ici, j'examine plus particulièrement les relations entretenues entre les participants du comité. La qualité des relations au niveau national entre organisations syndicales et organisations patronales jouent-elles un rôle dans le processus de décision européen ? Certains rapprochements entre différents acteurs nationaux sont-ils également possibles lors de l'élaboration des textes ?

Sur le plan national, dans les pays où les relations collectives sont développées et dans lesquels il existe déjà de nombreuses réglementations sociales, les sujets abordés au niveau européen tels que la formation ou la santé et la sécurité ne font pas l'objet de conflits entre les syndicats et les organisations patronales. Les répondants reconnaissent que cela peut faciliter les rapprochements sur les questions abordées au sein du dialogue social européen. Toutefois, bien que les représentants des interlocuteurs sociaux soient en contact régulier et échangent sur certains points préalablement aux réunions des comités, il n'existe pas de coordination formelle sur le plan national.

« Sometimes I send an e-mail or I call and I say I can see that you are participating to the same meeting I'm participating and I think it could be a good idea if we discuss what is on the agenda and how we can help each other...so this is the way we are doing it » (Entretien avec un représentant syndical danois du secteur de l'agriculture).

Sur les sujets abordés au sein du dialogue social européen, les relations restent donc avant tout concentrées sur le plan européen. Les sujets européens ne sont pas débattus sur le plan national (à l'exception des cas de mise en œuvre) et sont négociés par chacune des délégations sous l'égide de leur fédération européenne. Les négociations restent donc concentrées à l'échelle européenne.

« On communique mais on ne prépare pas les réunions. La difficulté est qu'avec tous les Etats membres, tous les enjeux des différents pays, il est parfois déjà difficile d'avoir une position commune entre employeurs (...) Mais si on arrive avec une position franco-française, je ne suis pas sûre qu'on la fasse bien passer (...) Il y a les réunions préparatoires séparées pour les employeurs et pour les salariés. Le 'process' me paraît plus adapté. » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale française du secteur de l'agriculture).

Sur le plan transnational, au sein de chacune des délégations, des contacts informels plus étroits se créent entre certains représentants nationaux en fonction de la proximité géographique, culturelle ou d'intérêts similaires. Des contacts informels peuvent donc avoir lieu avant les réunions, afin de prendre le pouls des opinions de chacun et de s'assurer que les opinions sont partagées.

« (...) if there is something that we feel it is different for the Nordic regions, I will contact the Finnish delegate, someone in the UK, in the Netherlands, people that I know we have usually the same point of view on many matters. I will contact them to make sure we have the same position beforehand (...) when it comes to the crunch for something really important, I try to double check that I'm not the only one » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale suédoise).

Par ailleurs, les représentants des pays scandinaves se coordonnent de manière plus formelle. Il existe pour les syndicats mais aussi pour les employeurs des réseaux de coordination qui rassemblent l'ensemble des organisations scandinaves dans lesquels ils échangent à propos des sujets européens et tentent de développer des positions communes.

« We have a network in agriculture and we meet every year (...) We discuss about education issues, the CAP (...) for example, yesterday, we had a meeting with the agriculture unions, food and restaurant unions in the Nordic countries, and we discussed the agenda and see if there was something we could do together (...) we share the solution, we try to see if we agree and can go together with one opinion » (Entretien avec un représentant d'un syndicat suédois du secteur de l'agriculture).

Toutefois, bien que certains rapprochements informels et formels puissent avoir lieu entre certains représentants nationaux en fonction des sujets discutés et de la similarité des enjeux, je n'ai pas observé de regroupement régional clair lors des négociations.

7.1.2.3. Une socialisation des acteurs est-elle possible ?

Les réunions organisées au sein des fédérations européennes ainsi que les réunions du comité de dialogue social européen amènent les représentants nationaux à se rencontrer

régulièrement. Du fait de ces rencontres, des échanges plus informels entre les membres se créent.

Ces échanges réguliers semblent favoriser une communication et des échanges d'information plus efficaces et rapides et par conséquent améliorer la coordination entre les différents représentants nationaux. Ces échanges fréquents permettent en effet aux représentants de se créer un réseau de personnes de contacts dans l'ensemble des pays européens. Selon les répondants, les contacts et les échanges entre pays s'en trouvent par conséquent facilités.

« (...) la majorité des personnes restent les mêmes et ça, ça donne un avantage parce qu'on les connaît donc si on a une question on a déjà l'adresse e-mail, le numéro de téléphone. Par exemple, si on a une question ici sur les barèmes en Italie ou en Espagne, on connaît tout le monde donc ça donne un avantage que ça soit toujours les mêmes personnes qui viennent (...) si on a besoin d'une réponse, on peut directement contacter la personne. Autrement, il faut s'adresser à une administration publique, ça prend du temps et on ne sait pas toujours qui va répondre (...) donc ça facilite l'échange de vues et ça c'est important » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale belge du secteur de l'agriculture).

Par ailleurs, les répondants considèrent que les séminaires organisés par EFFAT ou GEOPA constituent le lieu le plus important pour l'apprentissage et l'échange d'informations. Ces séminaires portent soit sur un problème spécifique et peuvent servir de point de départ au lancement d'un nouveau dossier ou peuvent, d'autre part porter sur le suivi de la mise en œuvre d'un accord. Les systèmes des différents pays européens sont présentés et les membres nationaux ont l'occasion d'exprimer leur opinion sur le problème traité. Cela permet donc à chacun d'être informé sur les différents systèmes européens et d'obtenir une meilleure connaissance des autres contextes nationaux.

Ces rencontres font donc partie intégrante du processus de décision car elles permettent de faire remonter l'information des membres vers le niveau européen et permettent à chacun d'échanger ses idées et de mieux comprendre les positions des autres. Les séminaires et plus particulièrement les séminaires de « renforcement des capacités » constituent l'occasion d'exporter et de développer les modèles de concertation sociale vers les nouveaux Etats membres. Plusieurs conférences ont été organisées conjointement par EFFAT et GEOPA dans l'objectif de favoriser les échanges d'information entre les organisations de l'Europe des

quinze et des nouveaux Etats membres (par exemple : Conférence à Bucarest en mai 2007, conférence à Budapest en septembre 2007, conférence à Istanbul en 2009).

Ces conférences permettent de faire le point sur l'état de la concertation sociale dans les pays européens, d'identifier les problèmes auxquels les interlocuteurs sociaux sont confrontés et d'aider à développer une meilleure concertation sociale dans les nouveaux Etats membres.

« Ca permet de mieux visualiser sur des dossiers spécifiques les différences ou les similitudes qui peuvent exister entre les différents pays. Ca permet de voir qu'il y a certains progrès à faire dans certains pays. (...) C'est l'objectif de toutes les réunions de comprendre les enjeux des autres. Ca a un impact dans le sens de la compréhension des systèmes et il y a aussi des échanges de bonnes pratiques. Parce que souvent les pays qui ont des systèmes moins élaborés, eux trouvent beaucoup à apprendre dans ces échanges de bonnes pratiques où nous expliquons que l'on a mis en place tel ou tel système. Ca a aussi cet intérêt-là. » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale française du secteur de l'agriculture).

Pourtant, bien que les répondants issus des nouveaux Etats membres reconnaissent ces opportunités d'apprentissage, ils estiment que des changements concrets dans les nouveaux états membres sont difficiles à mettre en œuvre en raison d'un manque de ressources et d'influence de leur organisation.

« The impact of that kind of activity is always very important for organizational development and expertise in our organization at national level because all the problems, all the things covered there are presented to our activists and so we are encompassing our work with the latest news in these areas about social dialogue, about capacity of negotiation, increasing our efficiency (...) this is one of our main channel for information and improvement of our work. And of course the results are not so high, not so big as we wish but at the end there are a lot of results (...) » (Entretien avec un représentant d'un syndicat bulgare du secteur de l'agriculture).

En outre, les échanges de pratiques peuvent amener dans certains cas des représentants à s'inspirer de systèmes originaires d'autres pays. Par exemple, les partenaires sociaux belges se sont intéressés à l'organisation de la prévention en matière de santé et sécurité dans les autres Etats membres et veulent s'en inspirer afin d'améliorer les structures existantes.

« Lors du séminaire sur la prévention, j'ai constaté que dans beaucoup de pays, en France, aux Pays-Bas, et dans quelques nouveaux Etats membres, ils ont une structure paritaire, avec des personnes qui viennent sur place dans les entreprises, pour donner des avis, des renseignements sur la prévention. Nous avons Prevent Agri mais par exemple aux Pays-Bas, ils ont une structure de 20 personnes qui ne fait que ça et est

payée par le secteur. Nous, on doit y penser. Je suis en train de regarder...j'ai eu quelques contacts mais ce n'est pas encore finalisé (...) » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale belge du secteur de l'agriculture).

De la même manière, en matière de reconnaissance des qualifications, les britanniques ont introduit des degrés de qualification supplémentaires afin de compléter leur système sur base de ce qui est pratiqué dans d'autres pays.

« If you're asking me have I been influenced by coming here and listening to other countries, yes I have. Has it influenced what we're doing home, I would suggest that in some of our negotiations, some of the things I have heard and understood here have influenced the way I led the negotiations (...) We had a system ten years ago which was very simple (...) And because of what I was hearing out here about how the other countries looked at these issues, I realized that it was to our benefit in the UK if we could introduce an additional one or two steps (...) » (UK EMP AGRI).

Il ne s'agit pas seulement d'échanger des idées mais aussi de créer des collaborations transnationales et d'échanger ses ressources et son expertise. Lors du séminaire EFFAT sur le suivi de l'accord sur les TMS, le représentant syndical suédois était accompagné d'un expert qui collabore sur les sujets de santé et sécurité avec les interlocuteurs sociaux. Cet expert a proposé de collaborer avec les experts et représentants belges.

« Ce serait bien si nous pouvions participer au projet belge. Nous sommes dans un réseau international ergonomique avec d'autres pays (...) Nous recherchons des solutions et nous réunissons notre savoir (...) Si vous voulez des informations complémentaires, vous pouvez me contacter » (Extrait de Procès-Verbal conférence EFFAT sur les TMS, 6-7-8 juin 2011).

Néanmoins, tous les répondants reconnaissent qu'étant donné que les contextes nationaux sont parfois très différents d'un pays à l'autre, il n'est pas toujours facile de transférer certaines pratiques et ces changements ne peuvent se faire que de manière progressive et que sur certaines dispositions.

Finalement, il semble que le fait de travailler ensemble régulièrement conduit surtout à une meilleure compréhension mutuelle, ce qui permet d'améliorer la dynamique collective et de construire une coordination transnationale.

« There is more comprehension on both sides, thanks to the work made together during the years there is the possibility to have a more clear view and this enables you to have a new way to work together (...) if I know them and I talk with them, I get to know their motivations and for me it is simpler to work with them » (Entretien avec un représentant d'un syndical allemand du secteur de l'agriculture).

La participation des organisations nationales renforce donc leur intégration dans le processus. En effet, les rencontres régulières entraînent une compréhension mutuelle plus importante, ce qui facilite les échanges et les prises de décision et entraîne par conséquent une dynamique vertueuse. Toutefois, si certains échanges d'idées et de pratiques peuvent se réaliser, ceux-ci restent limités. Les spécificités de chaque pays ne permettent pas de transférer facilement une pratique d'un système à l'autre. Par ailleurs, les répondants admettent que leur opinion est déjà souvent prédéterminée par leur contexte national.

« (...) when you have meetings like today when you have only three hours to discuss, you normally stay on the surface, you don't learn too much about the systems in other countries, so I think your opinion is made up by the conditions of your country »
(Entretien avec un représentant d'une organisation patronale du secteur de l'agriculture).

7.1.3. Retour vers le niveau national : enjeux et conditions de mise en œuvre

Lorsque les acteurs procèdent à la mise en œuvre des textes sur le plan national, bénéficient-ils des mêmes marges de manœuvre ? Par ailleurs, quels sont les éléments qui incitent les acteurs à entreprendre des actions de mise en œuvre ? Cette dernière section identifie les éléments du contexte domestique qui peuvent influencer la mise en œuvre.

7.1.3.1. Elaboration de l'accord européen sur la formation professionnelle et de l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques

Lors de l'élaboration des textes européens, le poids et l'influence des acteurs nationaux sont cruciaux. Les dispositions des textes sont en effet le résultat direct des échanges et discussions entre les acteurs présents aux réunions des comités.

7.1.3.1.1. L'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture

Le texte portant sur la formation professionnelle est le résultat de la prise de conscience des acteurs nationaux des problèmes causés par l'internationalisation du secteur et de la nécessité d'harmoniser les pratiques de formation et d'évaluation des compétences afin de faciliter la mobilité des travailleurs. Les mesures préconisées dans l'accord résultent

d'échanges entre les acteurs nationaux et s'inspirent directement de différentes pratiques nationales.

La formation professionnelle est un sujet sur lequel syndicats et employeurs ont pu s'accorder relativement facilement. Chaque partie reconnaît qu'il est crucial de pouvoir augmenter les standards de qualification et de favoriser la mobilité des travailleurs. Pour les employeurs, il s'agit notamment de s'assurer que les travailleurs soient suffisamment qualifiés pour répondre aux besoins des exploitants agricoles mais également pour exercer leur métier en toute sécurité et donc de rester actifs plus longtemps. Par ailleurs, étant donné que la plupart des travailleurs saisonniers sont des travailleurs migrants, il est important pour les employeurs d'obtenir des informations correctes quant aux qualifications et diplômes des travailleurs engagés. Du côté syndical, il s'agit d'une part de combattre le travail précaire en favorisant la formation des travailleurs et de favoriser un échange d'information plus transparent sur les lieux de travail lors du recrutement des travailleurs saisonniers.

L'intérêt est également partagé par l'ensemble des acteurs nationaux quel que soit le système de formation en place. Dans les pays où la formation professionnelle est développée, les partenaires sociaux souhaitent aboutir à une harmonisation croissante des systèmes afin de faciliter la mobilité des travailleurs mais également éviter toute concurrence déloyale.

« Si je regarde le cadre pour la formation, on est déjà plus haut que ce qui est prévu mais ça reste quand même important surtout pour les pays qui ne sont pas encore bien développés là-dessus. Parce-que si il y a trop de différences, ça peut mener à une concurrence déloyale aussi » (Entretien avec un représentant syndical belge du secteur agricole).

Pour les organisations issues de pays où la formation professionnelle en est à ses débuts, les mesures préconisées par l'accord sont l'occasion de mettre en place un système de formation professionnelle dans lesquels les partenaires sociaux peuvent être impliqués dans l'objectif d'augmenter les qualifications et compétences des travailleurs nationaux.

Le contenu du texte a ainsi été élaboré à partir de l'expérience de plusieurs pays. Les systèmes britannique, français et allemand ont servi d'exemples. La notion de « bilan des compétences », entre autres, a été développée sur la base du système existant en France et

le système de passeport en ligne « Agripass on-line » a été développé à partir d'un système développé par LANTRA, le comité sectoriel britannique pour les compétences.

« I'm also involved with this because the skills council for land-based industries in the UK has an on-line system and they have more or less agreed it would form the basis of this (AGRIPASS on-line). So, we work together and this is again one of the latest ideas that we bring forward as the social dialogue benefit by working together » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale britannique du secteur agricole).

L'accord sur la formation professionnelle résulte d'un enjeu commun et de l'intérêt partagé par les acteurs nationaux participant au comité de dialogue social européen. Il a été élaboré à partir des échanges de pratiques et d'opinions entre les différents acteurs nationaux.

7.1.3.1.2. L'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques en agriculture

Le texte portant sur la prévention des troubles musculo-squelettiques est, au contraire de l'accord sur la formation professionnelle, d'abord issu d'une impulsion de la Commission européenne. Face à la menace d'une législation européenne qui serait peu en phase avec les besoins du secteur, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer leur propre accord. Les recommandations faites aux organisations nationales sont le résultat des discussions et échanges entre acteurs nationaux et s'inspirent de certaines pratiques nationales déjà existantes.

A la suite d'une première consultation en 2004 par la Commission européenne sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) au travail, les partenaires sociaux du secteur de l'agriculture ont fait le constat qu'il existe un manque important d'information à ce propos et que le manque de statistiques comparables en Europe constitue un obstacle à la mise en œuvre d'une politique de prévention européenne. La proposition de la Commission a servi de catalyseur car les partenaires sociaux admettent qu'il n'y aurait sans doute pas eu d'accord sans cette consultation. Leur objectif était avant tout d'éviter toute réglementation européenne qui ne serait pas adaptée aux spécificités du secteur et serait donc inefficace en termes de prévention.

Le contenu est peu sujet au conflit. Les employeurs et les syndicats du secteur agricole reconnaissent en effet qu'il est dans l'intérêt des deux parties d'organiser une meilleure

prévention des risques et que pour organiser cette prévention au niveau européen, il est nécessaire d'avoir des informations complètes et comparables.

« c'est important parce que c'est lié au fait qu'un grand nombre d'activités sont de plus en plus automatisées avec des machines, il y a du bruit, des vibrations,...et si on travaille pendant des semaines et des mois avec ces machines, cela peut avoir des conséquences sur les muscles (...) On constate que certains problèmes n'ont pas de chiffres, on a les statistiques sur les accidents du travail mais certaines douleurs ne sont pas liées à un accident. Ce qu'on a voulu obtenir, c'est plus de données même si il n'y a pas d'accident. (...) » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale belge du secteur de l'agriculture).

Tout comme le texte sur la formation professionnelle, les propositions de l'accord sur les troubles musculo-squelettiques ont été tirées d'exemples nationaux. Les organes existants en Allemagne et en France ont servi d'exemples pour la création des observatoires nationaux de la santé.

Finalement, il semble que les textes européens, qu'ils soient élaborés à partir d'une proposition de la Commission ou selon la voie autonome, vont refléter les intérêts et les pratiques des acteurs nationaux qui se sont investis dans l'ensemble du processus de décision. Si le texte permet de répondre aux enjeux nationaux, cela favoriserait-il leur mise en œuvre volontaire sur le plan domestique?

7.1.3.2. Contraintes et opportunités de la mise en œuvre

Etant donné le caractère non contraignant des accords, ce qui est nommé « mise en œuvre » ne consiste pas en une transposition directe des normes préconisées par l'accord sur le plan domestique. En effet, l'élaboration des textes ainsi que les suivis qui en sont faits se réalisent tout d'abord par des échanges d'idées et d'informations. Par la suite, ces échanges peuvent donner lieu à une adaptation progressive des pratiques existantes au niveau national.

Dans la partie consacrée à la mise en œuvre des textes, plusieurs types d'actions entreprises par les partenaires sociaux nationaux dans le cadre du suivi des textes européens ont été identifiés. En fonction des différents contextes nationaux, les actions mises en œuvre observées sont très différentes. Comment cette diversité d'action peut-elle s'expliquer ?

Dans cette partie, j'examine, à partir du discours des répondants, les opportunités et les contraintes auxquels les acteurs nationaux ont fait face lorsque de retour dans leur pays ils ont voulu appliquer le résultat des négociations européennes aux pratiques nationales.

Un premier constat est que les conditions de mise en œuvre diffèrent fortement en fonction des différents systèmes de relations professionnelles, du statut accordé à la concertation sociale et aux marges de manœuvre dont bénéficient les partenaires sociaux pour agir dans les domaines couverts par les textes. Il semble que la mise en œuvre des textes ne pose généralement pas de problème dans les pays dans lesquels les interlocuteurs sociaux sont déjà impliqués dans la définition et la gestion des politiques concernées dans le texte. Le suivi de l'accord consiste surtout dans ces cas à compléter les pratiques existantes par rapport aux mesures préconisées par l'accord.

Par exemple, les organisations belges ont introduit de nouvelles mesures en matière de formation professionnelle mais aussi de prévention des risques en partant des pratiques et des mesures déjà existantes.

« En Belgique, nous avons un accord tous les deux ans signés entre employeurs et syndicats pour augmenter le nombre de participants à la formation ou augmenter la somme destinée à la formation. (...) on a aussi pris des mesures sur le domaine de la validation des compétences. Par exemple, en Flandre, nous avons notre ASBL de formation EDUplus qui est agréée pour valider les compétences des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Donc ce qu'on fait, c'est qu'on tient compte de ce qui a été convenu au niveau européen et nous essayons d'exécuter (...) » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale belge du secteur agricole).

Dans les pays comme la Belgique, la France, le Danemark ou la Suède, la mise en œuvre est en outre facilitée par l'absence de conflits entre employeurs et syndicats sur les questions traitées dans les textes.

« On a quand même un très bon dialogue social en Belgique, donc ça veut dire que dans les grandes lignes, chacun évidemment respecte ses propres priorités, mais dans les grandes lignes concernant la sécurité, la prévention des maladies ou la formation au travail, nous sommes d'accord là-dessus. Il n'y a pas de divergences énormes (...) » (Entretien avec un représentant syndical belge du secteur agricole).

Dans d'autres pays, les organisations nationales sont confrontées à un manque de marges de manœuvre, un accès limité aux lieux de décision et peu de compétences pour agir dans les domaines traités par les textes. En Bulgarie, les organisations d'employeurs sectorielles ne sont pas considérées comme représentatives et n'ont donc pas la reconnaissance suffisante ainsi que les moyens pour développer de nouvelles initiatives en matière de formation professionnelle et ou encore de santé et sécurité (entretiens avec les représentants bulgares du secteur agricole).

Des circonstances particulières peuvent d'une part limiter les marges d'action des interlocuteurs sociaux mais aussi amener ceux-ci à redéfinir leurs priorités. En Grèce, notamment, les problèmes socio-économiques actuels ne permettent pas aux partenaires sociaux de prendre de nouvelles initiatives. Il n'existe d'ailleurs pas d'organisation syndicale pour les encourager.

« Les problèmes et les priorités pour l'économie agricole de la Grèce sont tels qu'ils absorbent l'essentiel de notre énergie et ressources, ne nous laissant que peu d'espace pour développer d'autres initiatives » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale grecque)⁶⁷.

Sur un plan plus substantif, le contenu de l'accord n'est pas toujours pertinent au regard du contexte national. Par exemple, en Irlande, les formations sont le plus souvent organisées de manière individuelle par les exploitants agricoles. L'organisation de formations collectives est en effet peu pertinente en raison d'une part d'un nombre peu élevé de salariés agricoles et d'autre part en raison de la dispersion géographique des exploitations (entretien avec un représentant irlandais du secteur agricole).

Le thème traité par le texte n'est donc pas toujours un enjeu pour les organisations nationales ou celles-ci peuvent préférer traiter la question uniquement sur le plan national. En Grande-Bretagne, les employeurs refusent de prendre des mesures supplémentaires en matière de prévention et préfèrent que ces questions soient plutôt traitées exclusivement sur le plan national et ne fassent pas l'objet de mesures communes.

« From the UK's point of view, we won't make any greater commitment than we already had. (...) we still think that's better to deal with this issue at the national level rather than trying to have common standard » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale britannique du secteur agricole).

Enfin, l'élaboration des textes étant basée sur l'échange d'idées et de bonnes pratiques, les textes européens s'inspirent largement de pratiques déjà existantes dans certains pays. Par conséquent, dans les pays les plus avancés et qui ont servis d'inspiration aux textes, les pratiques nationales dépassent déjà les prescrits des textes rendant inutile toute action supplémentaire de mise en œuvre. L'Allemagne et la France ont servi d'exemples pour l'élaboration des observatoires nationaux de santé et sécurité. Par ailleurs, les représentants de ces deux pays étaient également très impliqués dans l'élaboration de l'accord sur la

⁶⁷ Traduit du grec par A. Xyraphis.

formation professionnelle. En effet, la notion de bilan des compétences ou encore les dispositions en matière de validation des acquis ou de transparence des diplômes de l'accord ont été tirées de l'exemple français (Entretien avec les représentants nationaux des organisations du secteur agricole).

Finalement, il semble que la participation des acteurs nationaux au comité de dialogue social européen ne suffit pas à garantir la mise en œuvre des textes sur le plan national. Sur un plan strictement domestique, d'autres facteurs interviennent et favorisent ou entravent la mise en œuvre. D'une part, en fonction des différents systèmes nationaux, organisations syndicales et patronales n'ont les mêmes opportunités d'intervenir dans les domaines concernés. Lorsque les acteurs peuvent agir de manière autonome par la concertation sociale, la mise en œuvre des textes sera facilitée. D'autre part, le thème traité doit être considéré comme une priorité et doit permettre aux acteurs de répondre à leurs problèmes nationaux. D'où l'importance pour les acteurs de participer directement à l'élaboration des accords.

Ces constats sont-ils valides dans un tout autre secteur ? Dans la section suivante, la mobilisation des acteurs, leur participation au processus de décision ainsi que les conditions de mise en œuvre sont analysées au regard des données obtenues dans le comité du secteur des hôpitaux.

7.2. De la mobilisation à la mise en œuvre dans le secteur des hôpitaux

Le comité de dialogue social européen dans le secteur des hôpitaux a été constitué beaucoup plus récemment que le comité du secteur agricole. Par ailleurs, les enjeux du secteur sont très différents, les politiques de santé publique étant moins fortement européennes. Ces différences ont-elles un impact sur l'implication des acteurs nationaux dans les travaux du comité et sur la mise en œuvre ? Comme dans la partie précédente, je retrace le rôle des acteurs nationaux dans le processus de décision de la mobilisation des acteurs à la mise en œuvre du texte européen.

7.2.1. *La mobilisation européenne des acteurs nationaux*

Je m'intéresse tout d'abord aux raisons qui incitent les acteurs nationaux à se mobiliser au niveau européen (7.2.1.1). Ensuite, j'examine les capacités institutionnelles et organisationnelles des organisations qui participent au comité (7.2.1.2) ainsi que le rôle que jouent les fédérations européennes dans l'implication de leurs membres (7.2.1.3).

7.2.1.1. Pourquoi les acteurs nationaux participent-ils au dialogue social européen ?

Dans le secteur des hôpitaux, les répondants se révèlent également conscients du poids croissant des décisions européennes sur la gestion et l'organisation des systèmes de santé nationaux. Ils estiment que ces décisions peuvent avoir un impact important sur les intérêts de leurs membres, il est donc crucial pour ces organisations de pouvoir influencer les décisions européennes avant qu'elles ne soient totalement arrêtées. Le dialogue social européen et le travail de lobbying de leur organisation européenne respective constituent des moyens de participer à la décision. Il s'agit d'ailleurs de la toute première préoccupation exprimée par les vingt-et-un acteurs nationaux interrogés.

La structure du dialogue social européen offre par ailleurs une plus grande légitimité aux interlocuteurs sociaux lorsqu'ils veulent intervenir sur le plan communautaire. Un représentant d'une organisation patronale constate en effet que:

« (...) the Commission is very much likely to listen if they get a joint response from the employers and the trade unions than if they just get a response from one or the other (...) sometimes people would not listen to a member State government, they might listen to the employers or the trade unions because they think (...) we know what we are talking about because we speak to people in health services (...) so I think it gives a lot more credibility » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale britannique du secteur hospitalier).

Le dialogue social européen est envisagé comme le seul moyen pour les acteurs nationaux d'intervenir dans le processus législatif européen. Selon les répondants, être présent au dialogue social européen est également un moyen d'éviter que les décisions qui sont prises au niveau européen n'aillent pas à l'encontre des systèmes nationaux existants et donc de défendre ses intérêts nationaux par rapport à ceux des autres pays. Il est important de s'assurer que les normes européennes respectent les réalités nationales. Cette

préoccupation est partagée par les représentants des organisations syndicales et des organisations patronales.

Pour les acteurs qui disposent d'un pouvoir d'influence important sur le plan national, il s'agit également de maintenir ces droits sur le plan européen. En effet, une fois les décisions prises, celles-ci doivent être mises en œuvre par les gouvernements et parlements nationaux et les partenaires sociaux nationaux se sentent de ce fait exclus de la prise de décision. Pour les représentants des salariés et des employeurs, le seul moyen de maintenir leur pouvoir de régulation traditionnel est d'intervenir en amont de la décision et donc au niveau européen.

« (...) since almost all of the Swedish legislation today is more or less a copy-paste of the Directives, we need to influence at an early stage because once the Directives are established then we cannot really influence them, they just come to Sweden as a legislation. So it's a matter of being able to influence things before they are fixed »
(Entretien avec un représentant d'un syndicat suédois du secteur hospitalier).

Les représentants provenant de pays où les arrangements corporatistes sont développés comme par exemple dans les pays scandinaves, la mobilisation européenne s'envisage dans la continuité du système de concertation sociale nationale. La concertation a lieu aux niveaux local, régional et national, il est donc logique d'y participer aux niveaux européen et international.

« (...) we have a tradition in Denmark for having a close social dialogue. So it is part of the Danish model so to speak, we are in close contacts and we try to make agreements with the people who are working for us and as such we are just following the Danish tradition. So it is just natural to do it at the European level as well »
(Entretien avec un représentant d'une organisation patronale danoise).

Par contre, les représentants qui sont peu associés aux décisions politiques dans leur pays d'origine envisagent le dialogue social européen comme un moyen d'obtenir une plus grande crédibilité et légitimité sur le plan national. Par le dialogue social européen, ils espèrent pouvoir obtenir plus d'influence et faire pression quant à la mise en place de mesures sociales plus favorables. Pour les syndicats irlandais, il s'agit notamment de contourner la nature « volontariste » des relations professionnelles.

« (...) because of Ireland peripheral location, it is important for us to try to have an influence at the European level (...) because we have a voluntary system of industrial relations lots of the benefits we get come from the European Directives (...) Ireland has a very bad track record in implementing Directives but if we are involved we can

push the agenda to make sure they will implement them » (Entretien avec un représentant syndical irlandais du secteur hospitalier).

Les attentes en termes de légitimité sont également fortes pour les répondants issus des pays d'Europe centrale et orientale. Il s'agit pour les interlocuteurs sociaux lettons et roumains d'une occasion de mettre en évidence les problèmes qu'ils rencontrent sur le plan national. Face à des gouvernements nationaux peu désireux de collaborer, ils attendent un soutien des fédérations européennes et des institutions communautaires pour faire pression sur les gouvernements nationaux et les sensibiliser aux principes qu'ils défendent.

« Nous sommes comme un homme sous la pluie et EPSU est pour nous comme un parapluie. Si nous avons un problème, il intervient au niveau national pour trouver une solution au problème. (...) l'année passée, nous avons eu un problème avec une loi qui a été discutée au parlement. C'est la loi sur les salaires de la fonction publique. Et nous avons alerté EPSU car ce sont nos droits. Et EPSU est intervenu auprès du gouvernement et a écrit une lettre au parlement de Roumanie. Et quand ils ont voté la loi, ils ont tenu compte de notre proposition. C'était très important pour nous » (Entretien avec un représentant syndical roumain du secteur hospitalier).

En outre, pour certains répondants, participer au dialogue social constitue un moyen de s'échanger des informations mais aussi un moyen de faire preuve de solidarité envers les autres pays et de promouvoir la concertation sociale dans tous les pays européens.

« (...) we also need to help the Baltic countries to discover these debates and to discover that it is positive to work together and to find good solutions between employers and employees. For which we have a tradition and they don't, so in that sense we are somehow also happy to contribute. » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale danoise du secteur hospitalier).

Toutefois, se coordonner et produire des accords autonomes n'est pas un objectif qui apparaît d'emblée dans le discours des répondants. Certains répondants participent ou ont participé à l'élaboration des textes conjoints (via notamment les groupes de travail) et certains reconnaissent qu'il existe un lien direct entre les problèmes abordés au niveau européen (vieillissement des travailleurs, recrutement transfrontalier) et leurs enjeux nationaux. Ils reconnaissent qu'il est utile d'échanger des informations, d'apprendre comment les problèmes sont gérés dans les autres pays et de se coordonner pour gérer ces problèmes. Ces préoccupations sont pourtant mentionnées plus tardivement lors des entretiens.

Finalement, la motivation principale des acteurs nationaux à se mobiliser au sein du dialogue social européen est de pouvoir intervenir sur les normes européennes en amont du processus de décision et d'alimenter les débats en fonction des intérêts de leurs membres. Se coordonner sur un plan transnational n'est pas un objectif qui apparaît d'emblée dans le discours des répondants. Toutefois sur certaines thématiques, des enjeux communs apparaissent et conduisent à la recherche de solution transnationale. Enfin, bien que les intérêts des représentants des salariés et des représentants des employeurs restent sensiblement différents, les motivations à participer au dialogue social européen se déclinent selon une même logique.

7.2.1.2. Quelles sont les capacités institutionnelles et organisationnelles des acteurs qui participent au dialogue social européen ?

Les différents modèles de gestion des soins de santé ainsi que les systèmes de relations professionnelles offrent des marges de manœuvre très diverses aux interlocuteurs sociaux. De ce fait, en fonction de ces configurations institutionnelles, les organisations nationales ne disposent pas du même accès aux lieux de décisions domestiques et donc de la même capacité à pouvoir représenter les intérêts de leurs membres.

J'identifie les capacités institutionnelles et organisationnelles des organisations présentes au sein du dialogue social européen sur base des critères retenus suivants. Sur le plan institutionnel, le niveau principal de négociation, le taux de couverture des accords, le rôle des organisations dans la négociation collective et dans la définition des politiques publiques permettent d'évaluer la marge de manœuvre des organisations. Sur le plan organisationnel, le taux d'affiliation, le taux d'affiliation au niveau du secteur, le nombre de membres de l'organisation ainsi que le nombre de membres occupés dans le secteur des hôpitaux permettent d'estimer les ressources internes de chacune des organisations (Traxler, 2009).

Les deux tableaux suivants identifient la capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations qui font l'objet de l'analyse thématique.

Tableau 13 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations syndicales du secteur des hôpitaux

Organisation	Pays	Niveau principal de DS	Taux de couverture des accords	taux d'affiliation	taux d'affiliation au niveau du secteur	nombre de membres	nombres de membres secteur	négociation collective	consultation
CSC services publics	BE	4	100%	n.a	30%	148.908	n.a	ok	ok
Ver.di	DE	3	52% (o) 46% (E)	n.a	n.a	2.274.731	348.500	ok	ok
Marburger Bund	DE	3	52% (o) 46% (E)	46%	77%	108.000	81.000	ok	non
DSR	DK	2	100%	90%	100%	55.174	34.193	ok	ok
POEDIN	EL	3	34%	85%-90%	57.8%	85.000	85.000	non	non
Tehy	FI	2	92%	90%	90%	124.00	40.100	ok	ok
FSAS-CGT	FR	2	100%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok
IMPACT	IE	1	80%	n.a	20%	55.000	26.000	ok	ok
LVSADA	LV	1	100%	n.a	57,2%	17.049	n.a	ok	ok
Abvakabo FNV	NL	2	100%	n.a	n.a	352.000	37.500	ok	ok
Kommunal (SK)	SE	3	100%	75%	75%	560.000	61.000	ok	non
SANITAS	RO	3	100%	65%	75%	120.000	109.000	ok	ok
RCN	UK	1	n.a	n.a	n.a	380.000	n.a	ok	ok

Sources: Traxler 2009, European Commission 2013

Tableau 14 : capacité institutionnelle et organisationnelle des organisations d'employeurs du secteur des hôpitaux

Organisation	Pays	Niveau principal DS	Taux de couverture des accords	taux d'affiliation	taux d'affiliation au niveau du secteur	Nombre de membres	Nombre de membres secteur	Négociation collective	Consultation
VKA	DE	3	52% (o) 46% (E)	n.a	n.a	n.a	650	ok	ok
Danske regioner	DK	2	100%	100%	100%	n.a	n.a	ok	ok
HSE	IE	1	80%	n.a 76,9% (salariés)	n.a	n.a	n.a	ok	ok
LSB	LV	1	100%	64%	64%	52	52	ok	ok
NVZ	NL	2	100%	100%	59%	170	170	ok	ok
SKL	SE	3	100%	100%	95%	311	n.a	ok	non
NHS	UK	1	n.a	100%	100%	227	n.a	ok	ok

Sources: Traxler 2009, European Commission 2013

D'après les tableaux ci-dessus ainsi que les données fournies par les répondants, il apparaît que la plupart des organisations de salariés et des employeurs présentes au sein du comité de dialogue social ont une capacité institutionnelle forte dans leur contexte national. Ils sont généralement impliqués dans les négociations collectives de branche et sont consultés formellement ou informellement par les pouvoirs publics. Ils ont par ailleurs une capacité de lobbying importante. De manière générale, ce sont les organisations les plus importantes en termes d'affiliés et en termes de poids politique et social qui participent aux réunions du comité. Les organisations plus petites et marginales ne sont généralement pas présentes.

Côté syndical, on retrouve les syndicats les plus importants qui représentent l'ensemble du personnel soignant ainsi que des travailleurs employés dans d'autres secteurs d'activités car ils sont de nature multisectorielle (Ver.di en Allemagne, la CSC services publics en Belgique,

la CGT en France, Kommunal en Suède, UNISON en Grande-Bretagne). Certains représentent uniquement les travailleurs du secteur public (CSC services publics) ou bien représentent les travailleurs du secteur privé et public (CGT). D'autres syndicats sont plus spécifiques et couvrent plus particulièrement les infirmières (Royal College of Nursing en Grande-Bretagne, DSR au Danemark) ou encore les médecins (Marburger Bund en Allemagne).

En ce qui concerne les organisations d'employeurs, la plupart sont les seules organisations représentatives dans le secteur et représentent dans de nombreux cas les services publics (Traxler 2009). Les organisations d'employeurs représentent par exemple les autorités locales chargées de la gestion des soins de santé. C'est le cas au Danemark, en Suède et en Allemagne. En Grande-Bretagne et en Irlande, elles représentent le service national de santé (NHS en Grande-Bretagne et HSE en Irlande). Les organisations d'employeurs sont donc pour la plupart des représentants des autorités publiques. HOSPEEM est en effet un sous-groupe de CEEP (European Centre of employers and enterprises providing public services). Du fait du type d'employeurs représentés, c'est donc essentiellement le secteur public qui est couvert au sein du comité de dialogue social.

Sur un plan organisationnel, j'ai pu observer que les ressources allouées diffèrent fortement en fonction des pays et en fonction du type d'organisation (employeurs/syndicat). Côté syndical, différentes situations ont pu être identifiées. D'une part, le président ou le secrétaire général de l'organisation ou un responsable politique de l'organisation prend en charge les questions européennes en plus de ses charges habituelles. C'est le cas par exemple des syndicats belges et français ainsi que des syndicats lettons et roumains. D'autre part, les syndicats du nord de l'Europe disposent souvent d'un département européen ou international ou d'une personne qui s'occupe exclusivement des questions européennes. Parmi les organisations où il existe un département européen tels qu'un syndicat néerlandais et un syndicat britannique, les négociateurs nationaux se rendent personnellement aux réunions du comité de manière régulière ou en alternance avec un expert. Dans d'autres cas comme par exemple dans un syndicat allemand et un syndicat danois, seuls les experts des questions européennes sont présents à Bruxelles. Enfin, certaines organisations envoient des experts en fonction de la thématique des questions qui sont traitées. Les organisations suédoises et néerlandaises fonctionnent sur ce mode.

En ce qui concerne les organisations d'employeurs, leur organisation interne diffère de celle des syndicats. Dans certaines organisations, il existe un bureau détaché à Bruxelles (par exemple les organisations britannique et danoise, NHS et Danske regioner, possèdent un « *European office* ». Cependant, les politiques sociales ne constituent pas une priorité dans les dossiers traités. D'autre part, l'organisation désigne une personne qui s'occupe des questions européennes et qui est également impliquée dans les négociations nationales. Ces mandataires sont parfois accompagnés d'experts.

Le support organisationnel des organisations néerlandaises

Les interlocuteurs sociaux néerlandais disposent d'une expertise importante qui les soutient dans la préparation des dossiers du dialogue social européen. La StAZ (Stichting Arbeidsmarkt ziekenhuizen) est une fondation gérée conjointement par les partenaires sociaux néerlandais du secteur de la santé⁶⁸. Son objectif est de joindre les efforts des deux parties afin d'améliorer le fonctionnement du secteur de la santé et de fournir des soins de santé de qualité. Il existe un sous-groupe dédié aux questions européennes dont l'objectif est d'informer et de conseiller les partenaires sociaux néerlandais qui prennent part au dialogue social européen et de les aider à préparer les réunions et à mettre en œuvre les textes issus du dialogue social européen. Par ailleurs, les conseillers du StAZ s'impliquent également dans certains projets du comité par l'intermédiaire de recherches ou d'organisations de conférences ou d'autres activités (Entretien avec les organisations néerlandaises et documents internes).

Finalement, il a été observé que les organisations qui bénéficient de la présence d'experts semblent plus impliquées dans le travail des comités. Cependant, selon les répondants, le risque est qu'il y ait un écart entre les thèmes à l'ordre du jour du comité et les problématiques nationales. L'expert doit donc pouvoir travailler de manière étroite avec les négociateurs nationaux.

« (...) we are trying to connect the European issues with the national issues. As you probably know, it's difficult to have a good European debate (...) if we are talking about the Directive on working time, we try to secure that our negotiators on working time at national level know everything about what's going on here on working time and that they take into consideration when they negotiate and when they inform our members. (...) (The aim is) to take the international angle and bring it at the national level » (Entretien avec un représentant d'une organisation syndicale danoise du secteur des hôpitaux).

La capacité institutionnelle, les ressources et l'organisation interne des organisations représentatives des salariés et des organisations d'employeurs apparaissent comme des

⁶⁸ StAZ. Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen. StAZ. [en ligne]. <http://www.staz.nl>, consulté le 17 mars 2013.

éléments importants pour comprendre leur implication dans les comités de dialogue social européen. En fonction de ces facteurs, on rencontre différents types d'obstacles ou de freins à la participation et donc des degrés d'implication divers. Toutefois, dans une certaine mesure, les fédérations européennes peuvent fournir à leurs membres une aide matérielle et compenser le manque de ressource ou bien inciter les acteurs, à priori peu intéressés, à participer.

7.2.1.3. Le rôle des fédérations sectorielles européennes dans la mobilisation de leurs membres

Les fédérations sectorielles européennes coordonnent le travail de leurs membres nationaux au sein du dialogue social européen. Par ailleurs, en fonction de leurs ressources et stratégies, elles peuvent contribuer à encourager l'implication de leurs affiliés dans les comités de dialogue social.

La FSESP tentent d'impliquer le maximum d'organisations dans les travaux du comité et de faciliter la participation des syndicats dont les ressources sont plus limitées. A cette fin, les responsables du secteur des services sociaux et de santé font traduire les textes dans les différentes langues nationales, veillent à avoir suffisamment d'interprètes et organisent les activités interne à la FSESP en même temps que les activités du dialogue social afin de pouvoir bénéficier du financement de la Commission.

"(...) Now, we try to involve the Central and Eastern European members through seminars. In terms of participation, when the seminars are organised in Brussels, financial support is important. This is a key issue because while the North and North Western members will use their own resources to participate, this is not possible for many other members such as the Central and Eastern European members. This is an issue for us to increase participation. (...) We also try to link these seminars or workshops to other events such as the social dialogue for which there are reimbursements from the Commission. So it facilitates the participation of lots of members."(Entretien avec un représentant de la FSESP).

Du côté patronal, moins de ressources sont consacrées aux questions sociales européennes. HOSPEEM reste une petite organisation dont la gestion dépend d'une seule personne. Il semble donc que les activités de HOSPEEM reposent donc essentiellement sur les quelques membres nationaux fondateurs de l'association. Le NHS European office soutien parfois les activités de HOSPEEM lors de la préparation des réponses aux consultations ou lors de l'élaboration de certains projets développés au sein du comité (entretiens). Il faut remarquer

que si le dialogue social constitue le corps de métier des syndicats, il ne constitue qu'une partie des activités des employeurs dont les ressources sont souvent partagées (dialogue social/lobbying économique). En raison de ces différences de moyens, il semble que l'organisation d'activités conjointes (séminaires, activités de « capacity building ») repose le plus souvent sur la FSESP qui dispose de plus de personnel.

Le renforcement des capacités des organisations des nouveaux Etats membres est un des objectifs du comité de dialogue social européen du secteur des hôpitaux. En 2008, la FSESP et HOSPEEM ont mené conjointement le projet « *Strengthening social dialogue in the hospital sector in the new Member States and candidate countries* ». Une série de séminaires a été organisée. Quelques organisations nationales des anciens et nouveaux pays membres ont pu présenter leur système de relations professionnelles et leurs enjeux nationaux. Ces séminaires ont été accompagnés d'une étude portant sur l'ensemble des systèmes de relations professionnelles des Etats membres (GHK 2008).

En 2011, le même type de projet a été organisé à destination des pays baltes. Il en a résulté la « Déclaration de Riga » qui insiste sur la nécessité de développer des soins de santé de qualité en favorisant notamment la concertation sociale dans les pays baltes⁶⁹. L'objectif était de faire prendre conscience aux gouvernements et aux interlocuteurs sociaux l'intérêt de développer la concertation sociale afin de répondre aux problèmes tels que l'émigration massive du personnel soignant. Ces activités semblent avoir porté leurs fruits car des organisations tchèques, lettones, bulgares et roumaines participent aujourd'hui activement aux activités du comité de dialogue social.

7.2.2. *La participation des acteurs nationaux dans l'élaboration des textes*

Quelle est l'implication des acteurs dans les comités ? Comment et par quelles actions s'impliquent-ils dans les travaux des comités ? Se coordonnent-ils préalablement au niveau national et/ou de manière transnationale ? Enfin, les rencontres fréquentes mènent-elles à une socialisation des acteurs nationaux ? Ces questions sont approfondies dans les sous-sections suivantes.

69 « Riga Declaration » on Strengthening Social Dialogue in the Health Care Sector in the Baltic Countries, Riga, 26 May 2011.

7.2.2.1. La participation des acteurs nationaux dans les comités de dialogue social européen

En tant que membres d'une organisation européenne, les représentants des organisations nationales participent aux divers organes de décision de la fédération. Par ailleurs, les organisations nationales participent au comité de dialogue social sur la base d'un mandat qui peut être accordé sur une base tournante si plusieurs organisations membres proviennent d'un même pays. En effet, au sein du comité, 27 membres nationaux par délégation peuvent être présents lors des séances plénières et 15 membres par délégation participent aux groupes de travail. Toutes les organisations membres ne peuvent donc participer aux réunions de comités. Par ailleurs, au sein du comité, il existe un « steering committee » ou groupe de pilotage composé de quelques membres de chaque délégation et des représentants des fédérations européennes qui est chargé de la gestion et de la coordination des travaux du comité.

En fonction de l'investissement des acteurs nationaux dans les différents organes de décision, j'ai identifié trois degrés de participation :

- une participation centrale : il s'agit des acteurs qui participent de manière régulière et active aux réunions du comité. Ils sont, par exemple, membres du « steering committee » ou bien ils participent aux « drafting groups » chargés de la rédaction des textes. Ils pèsent de ce fait de manière importante sur le contenu des discussions et des textes conjoints. Ils participent également aux séminaires et présentent régulièrement des exemples de bonnes pratiques. Il s'agit par exemple des représentants des organisations scandinaves, allemandes, néerlandaises et britanniques.
- une participation périphérique : il s'agit d'acteurs qui participent de manière régulière aux réunions du comité mais leur implication est plus passive. Ils participent aux séances plénières et aux groupes de travail mais n'interviennent pas dans les organes les plus proches de la décision. Par ailleurs, plutôt que de proposer de nouvelles idées ou nouveaux projets, leur action se limite à adopter les décisions ou à réagir aux points qui poseraient problèmes. Les organisations syndicales belges, françaises et roumaines sont des exemples d'acteurs périphériques.

- les absents ou rarement présents : ce sont les acteurs qui ne participent jamais ou très rarement aux réunions des comités.

Côté syndical, le représentant de la FSESP constate une surreprésentation des organisations des pays nordiques tandis que les organisations provenant des pays méditerranéens et des pays d'Europe de l'Est sont généralement sous-représentés.

« Traditionally, we have a strong Nordic representation because the level of unionisation is very high in the Nordic countries. They are also very keen on the social dialogue because it corresponds to their model. We tend to have an overrepresentation of the Nordic countries while there is an underrepresentation of the Mediterranean countries and the Central and Eastern countries. Some countries are present such as Czech Republic, Romania, and Latvia. For the others, it is difficult and it is partly an issue of language (...). » (Entretien avec un représentant de la FSESP).

Ces tendances de représentation se retrouvent également dans une certaine mesure du côté des employeurs.

Les obstacles à la participation identifiés par les répondants concernent essentiellement des obstacles au niveau de leur organisation nationale (manque de personnel disponible, manque de temps, l'organisation interne), la nécessité de se consacrer aux priorités nationales ainsi que des problèmes de compétence en langue.

« (...) the national resources can be a constraint as well as the national coordination within the organisation. The internal organisation is important, how the information circulates from one department to the others. If the organisation covers multiples sectors, it does not correspond to our internal organisation. All organisations do not necessarily have a person that coordinates all European issues per sector. This is a question of staffing. In Germany, there is a person that does this for the health and social services sector and who coordinates at the national level. For Austria, we have three members. So they have to discuss about who will be able to come to the meeting. In Slovenia, there is another situation. The only person who speaks English is also a doctor so when she has to come to the meetings she has to take a day off. So this is very different from the bigger affiliates » (Entretien avec un représentant de la FSESP).

La participation des acteurs nationaux semble donc dépendre pour une grande partie de leurs ressources et capacités organisationnelles. Par ailleurs, des circonstances nationales particulières peuvent justifier une moindre implication. Par exemple, en Irlande, la rupture des relations entre syndicats et employeurs a amené les syndicats à se concentrer sur le rétablissement des relations sur le plan national. En Lettonie, la situation nationale tendue

conduit les organisations à s'occuper en priorité des problèmes nationaux. Enfin, la participation des membres va également dépendre des sujets débattus au sein des comités et de leur importance pour l'organisation. D'après, les représentants des fédérations sectorielles, l'accord portant sur la prévention des blessures par objet tranchant a attiré l'intérêt d'un nombre important d'acteurs nationaux.

« Variation in participation will mainly depend on the relevance of the theme for the organisation. For instance, the agreement about sharp injuries was very important for many organisations. We had some sort of competition among the affiliates to nominate who would be present in the working group or the steering committee » (Entretien avec un représentant de la FSESP).

Finalement, certains répondants évoquent par ailleurs la lenteur du processus qui peut être parfois décourageant. Lors des réunions du comité, ce sont essentiellement les représentants des organisations européennes qui prennent la parole et les réunions des comités sont vécues par les représentants nationaux comme un rassemblement plus formel où l'on montre à la Commission que l'on collabore. De même, chacun veut prendre la parole pour rappeler ses positions et donc peu de travail de fond est effectivement réalisé.

« (...) basically, lots of people spend a lot of time listening to something that has already been handled » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale du secteur des hôpitaux).

7.2.2.2. Les coordinations intra et transnationales

Certaines organisations nationales en fonction de leur capacité institutionnelle et organisationnelle sont plus présentes et plus activement impliquées dans le comité et pèsent davantage sur l'agenda et sur l'élaboration des textes. Dans le secteur des hôpitaux tout particulièrement, il semble que d'une part les relations entre les deux parties sur le plan national et que d'autre part les relations nouées entre organisations de pays différents au sein du dialogue social contribuent à renforcer cette position dominante lors des prises de décision.

Tout d'abord, même si les négociations se jouent avant tout dans le cadre du dialogue social européen et sous l'auspice des fédérations européennes, il arrive que dans certains pays les réunions du dialogue social soient d'abord préparées conjointement sur le plan national.

Dans les pays nordiques ainsi qu'aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne, les répondants expliquent qu'il est d'usage que les organisations d'employeurs et les syndicats se

rencontrent sur une base plus ou moins régulière et préparent conjointement les réunions du dialogue social européen. Au Pays-Bas, par exemple, l'organe bipartite StAZ contribue à la préparation conjointe des questions européennes. Ces rencontres vont ensuite faciliter une mise en œuvre conjointe des textes. L'objectif est d'échanger les opinions de chacun sur une question, parfois d'atteindre une position commune. Toutefois, les répondants considèrent que la négociation en tant que telle reste l'objet du niveau européen et de la responsabilité des organisations européennes.

« (...) it's more to know each other's position at least and of course we can also develop a Danish feeling about a certain area. We are used to negotiation and in that sense we are quite open that you have this position and we have the other. It's the way it goes. But it's not a negotiation as such, the negotiation logically takes place in the European sphere and not here at the national level. We deal with European issues within the framework of the European organizations » (Entretien avec un représentant d'une organisation danoise du secteur des hôpitaux).

Ces rencontres formelles ou informelles permettent donc aux organisations nationales de s'accorder et renforcent donc leur position au sein du comité. Cet état de fait est d'ailleurs constaté par d'autres acteurs.

« [le dialogue social européen] devrait être plus balancé à travers une discussion plus profonde et plus ouverte où la concertation avec les syndicats et les pays de la périphérie s'intensifiera. Les pays les plus riches ont établi un lobby avec le patronat de leurs pays et ensemble ils promeuvent les positions et leurs intérêts au niveau européen » (Entretien avec un représentant syndical grec du secteur hospitalier)⁷⁰.

Ensuite, il existe également des coordinations formelles et informelles entre organisations d'une même délégation et provenant de pays différents. Au sein de la FSESP, il existe des collèges régionaux institutionnalisés. Cependant, les contacts informels ne recoupent pas toujours les membres de ses collèges. Les relations vont être favorisées entre pays d'une même langue, d'une même culture ou relevant d'un type de syndicalisme proche. Par exemple, les roumains rencontrent les bulgares, les belges et les français alors que les britanniques se mêleront plus facilement aux représentants des pays nordiques (entretiens, observations). En effet, la langue est finalement un point important de rapprochement comme le constate un représentant syndical belge.

« Moi, j'ai beaucoup de contact avec la CFDT. Je suis invité régulièrement chez eux et j'ai fait tout un article dans leur journal sur le système de santé belge (...) la langue

⁷⁰ traduit du grec par A. Xyraphis.

fait beaucoup (...) les roumains et les bulgares, on a beaucoup de contacts avec eux parce qu'ils parlent français, d'ailleurs ils viennent toujours se mettre à côté de nous » (Entretien avec un représentant syndical belge du secteur des hôpitaux).

En outre, les syndicats des pays nordiques sont organisés au sein d'un organe commun le NOFS (Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation)⁷¹. Les représentants s'y réunissent avant toute réunion importante au sein de la FSESP et du dialogue social européen. L'objectif est d'assurer une meilleure coopération entre syndicats du nord de l'Europe et de pouvoir présenter, si possible, une position commune.

« (...) we try to find common input and if we can't agree on a common position then of course every trade union is allowed to have its own opinion. So we do not have to have a common opinion but it's good if we have. It makes things easier (...) (Entretien avec un représentant syndical suédois du secteur des hôpitaux).

De ces contacts informels favorisés par la langue, les enjeux nationaux et les manières de travailler, certaines relations privilégiées se créent et des relations de pouvoir transnational émergent. Le constat émis par un représentant syndical belge illustre particulièrement bien cette situation.

« (...) mais nous, la vieille Europe hors Angleterre, on a un peu l'impression que les discussions qui ont lieu font la part belle aux pays nordiques, aux anglo-saxons et aux nouveaux pays européens. Parce qu'eux viennent en masse (...) je dirais que les représentants de la vieille Europe ont un effet un peu régulateur dans la mesure où on a des réalités différentes des pays du nord ou des nouveaux pays européens (...) Pour nous, en tout cas au niveau de la vieille Europe, le gros problème ce sont les conditions de travail des gens, on est moins sur des problématiques de gouvernement, de financement...parce que nous c'est notre réalité. (...) On est d'ailleurs avec la France et mon collègue belge des « empêcheurs de tourner en rond » et par rapport au temps de parole, je pense qu'on prend notre temps de parole. » (Entretien avec un représentant syndical belge du secteur des hôpitaux).

Au sein d'HOSPEEM, il n'existe pas de sous-groupes régionaux mais des contacts plus informels se créent également. Les employeurs suédois évoquent par exemple l'existence d'un réseau entre les pays anglo-saxons et les pays nordiques.

« We have a close contact and cooperation with the other Nordic countries, including Norway, in the different social sector dialogues. There has been an informal Anglo-Nordic network between the employers in the health care sector in UK and the Nordic countries » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale suédoise du secteur des hôpitaux).

71 Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation. 2013. NOFS. [en ligne] <http://www.nofs.org>, consulté le 23 mai 2013.

Finalement, les coordinations infranationales entre organisations syndicales et associations d'employeurs ainsi que les relations privilégiées que peuvent nouer certaines organisations sur un plan transnational contribuent à renforcer le poids de ces organisations dans le processus de décision du comité de dialogue social. En effet, ces organisations peuvent proposer une position claire partagée entre employeurs et syndicats de plusieurs pays.

7.2.2.3. Une socialisation des acteurs est-elle possible ?

Lorsque les acteurs nationaux participent régulièrement aux réunions du comité, les occasions de rencontre et d'échange sont fréquentes. Ce contexte amène-il les acteurs à intégrer des idées et des intérêts de nature transnationale ?

Selon les répondants, les séminaires techniques constituent le lieu le plus important pour l'apprentissage et l'échange d'informations. Ils constituent l'occasion de réunir des données en provenance des différents pays sur un sujet en particulier et d'entendre l'opinion des autres acteurs nationaux. Ces rencontres font intégralement partie du processus de décision car elles permettent d'une part de faire remonter l'information des organisations nationales vers le niveau européen et d'autre part, elles permettent à chacun d'échanger ses idées, de comprendre les positions des autres et d'aboutir éventuellement à une position commune.

De l'opinion des répondants, les séminaires permettent des échanges plus approfondis que ne le permettent les réunions du comité.

« (...) you learn about what happens in other countries because the seminars are often more focused on a certain area while you're in the European social dialogue meeting, the agenda is quite full. There are not many openings for more common discussions because you have to stick to the agenda and to the timetable. When you have a seminar, you usually get more time to actually look at certain issue. And you focus and discuss more in-depth » (Entretien avec un représentant syndical suédois du secteur de l'agriculture).

Certains répondants reconnaissent que par les séminaires, ils peuvent être amenés à prendre conscience de l'importance d'une question qui n'était pas prioritaire dans leur agenda national. Les sujets discutés au niveau européen peuvent être ensuite amenés sur le plan national.

« (...) if you meet people from other countries and they give you examples of an issue but from a different perspective, that can make you look at these issues in another way. It could for instance be something that has not be so prioritized, it could be

upgraded and considered as more important when you see what happens in other countries and then you realize that this is an issue that is not very big in Sweden yet but it might be » (Entretien avec un représentant syndical suédois du secteur des hôpitaux).

Toutefois, bien que des échanges d'idées soient possibles, il peut être difficile de traduire directement certains éléments dans un autre contexte national car beaucoup de mesures existent déjà ou la situation nationale est trop différente.

« (...) I think generally we're doing pretty well on these issues in Denmark (...) so that's not like we are going to come home and change everything because we have learned something new but there can be some small things from here and there, other people can have good ideas (...) » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale danoise du secteur des hôpitaux).

Toutefois, il est important de remarquer que peu de répondants peuvent effectivement donner des exemples concrets d'idées apprises et utilisées dans le contexte national.

En outre, certains répondants remarquent qu'il est plus facile de contacter les autres organisations nationales et d'obtenir des informations. Les participants reconnaissent également qu'ils acquièrent des informations sur le processus de décision européen et les politiques européennes. Les acteurs comprennent mieux comment le processus de décision européen fonctionne et par quelles voies ils peuvent agir, ils prennent conscience des différents canaux possibles d'influence et comment au mieux représenter leurs intérêts en utilisant les différents niveaux. Plus particulièrement, les syndicats et employeurs des pays d'Europe centrale et orientale constatent que par le dialogue social européen, ils sont mieux informés quant aux enjeux européens ainsi que sur les pratiques de concertation sociale des anciens Etats membres.

« We are well informed about what's going on in European Union, about policies of the Commission, about employers and also different working documents issued by consulting organizations such as the OECD, and this is very helpful for the construction of our social dialogue at national level » (Entretien avec un représentant letton du secteur des hôpitaux).

En conséquence, il semble que les rencontres régulières favorisent surtout une meilleure compréhension des divers contextes nationaux et permettent, de ce fait, d'améliorer la dynamique collective et la coordination. Quelques répondants font en effet état d'une évolution positive.

« (...) à force de se voir, ça devient un dialogue. (...) le fait de rencontrer souvent les mêmes personnes, on se connaît, on a moins peur des réactions de l'autre, c'est moins agressif. (...) quand on se connaît, il y a plus de respect, on a été manger ensemble à plusieurs reprises, on a eu des discussions tout à fait informelles en disant tiens quel est le problème que vous rencontrez, nous avons essayé de solutionner ça comme ça, il y a une plus grande compréhension entre les gens (...) donc, on se connaît et ça devient plus familial (...). On essaie plus de trouver des solutions plutôt que simplement d'avoir une pseudo-écoute où chacun parle sans s'écouter (...) »
(Entretien avec un représentant syndical du secteur hospitalier).

En définitive, la participation des organisations nationales renforce surtout leur intégration dans le processus ainsi que leurs connaissances et compétences pour agir sur le plan européen. En effet, tout d'abord, les rencontres régulières entraînent une dynamique vertueuse. Elles favorisent une meilleure compréhension mutuelle et donc une meilleure coordination et collaboration. Ensuite, les échanges d'idées permettent un certain apprentissage et dans une certaine mesure, cela peut influencer les perspectives et les pratiques des organisations nationales. Les représentants des nouveaux Etats membres intègrent des nouvelles connaissances leur permettant de développer leurs pratiques de concertation sociale. Enfin, un réseau européen se crée progressivement et les acteurs nationaux acquièrent des compétences qui leur permettent d'agir et d'interagir simultanément sur le plan national et le plan européen.

7.2.3. Retour vers le niveau national : enjeux et conditions de mise en œuvre

Finalement, quelles ont été les marges de manœuvre des acteurs nationaux lorsqu'ils ont mis en œuvre le code de conduite ? Le code s'applique-t-il directement aux réalités des contextes nationaux et répond-t-il aux objectifs poursuivis par les interlocuteurs sociaux sur le plan domestique ?

7.2.3.1. Elaboration du code de conduite sur le recrutement transfrontalier

Le 7 avril 2008, les partenaires sociaux du secteur des hôpitaux ont conclu le code de conduite éthique sur le recrutement et la rétention transfrontaliers. Dès la mise en place du comité de dialogue social dans le secteur des hôpitaux et l'élaboration du premier programme de travail, les partenaires sociaux ont identifié les problèmes du recrutement

transfrontalier et les problèmes de rétention du personnel soignant comme des problèmes majeurs au sein du secteur de la santé et communs à l'ensemble des pays européens.

De nombreux pays d'Europe de l'ouest sont en effet confrontés à des pénuries de personnel et peinent à retenir leur personnel médical. Afin de répondre à cette pénurie, de nombreux gestionnaires d'hôpitaux font appel à des médecins et infirmières étrangers. Ce qui a pour effet d'attirer les travailleurs des Etats d'Europe centrale et orientale qui sont « vidés » de leur personnel soignant. Ceci entraîne des conséquences dramatiques sur les hôpitaux qui n'ont plus assez de personnel pour assurer des soins de qualité.

L'identification de cette problématique a conduit les partenaires sociaux à élaborer un code de conduite sur les pratiques éthiques en matière de recrutement transfrontalier⁷². La Grande-Bretagne étant particulièrement touchée par cette problématique, un code existait déjà sur le plan national. Le code britannique a ainsi largement servi d'inspiration pour l'élaboration du code européen.

“(...) it reflects a text that we already have in place in the UK because we had a big issue with nurses who were being recruited from India, Philippines and South Africa and we already got in place an ethical code that has been agreed between the employers, the department of health of the government and the trade unions. And some of the European text was taken from the British text. So it worked that way. (...) (Entretien avec un représentant syndical britannique du secteur des hôpitaux).

D'après les répondants, le problème du recrutement transfrontalier semble constituer un enjeu dans différents pays européens et qui ne peut être géré uniquement au sein des frontières nationales. Pour les syndicats, il est important d'assurer des conditions de travail égales à tous les travailleurs quelle que soit leur origine. Il faut également tenter de répondre à la pénurie de personnel par d'autres moyens que le recrutement transfrontalier.

« (...) we want to achieve the situation where colleagues from other countries come to Sweden to work here can enjoy the same rights as we do in Sweden. We are not very happy about the situation when you bring people to different countries and then exploit them. We want to safeguards the terms and make sure that they get the same benefits as we do » (Entretien avec un représentant syndical suédois du secteur des hôpitaux).

⁷² Ultérieurement, le 21 mai 2010, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) s'est dotée d'un code similaire avec une demande de mise en œuvre aux Etats membres.

Pour les employeurs, l'enjeu est de répondre à la pénurie de personnel en évitant une compétition déloyale et en évitant la fuite des cerveaux.

« So that's quite important for us that we do have regulations that are policies for the employees and that allows them to be better integrated in the hospitals in order to make sure that they are going to stay in Germany and that our doctors will stay here. So that, we don't have a brain drain » (Entretien avec un représentant d'une organisation patronale allemande du secteur des hôpitaux).

Dans les nouveaux Etats membres comme en Roumanie par exemple, le budget de la santé a fait l'objet de réductions importantes. Les conditions de travail et de rémunération étant mauvaises, beaucoup de travailleurs émigrent vers l'Espagne, l'Italie, la France ou la Belgique. Ce qui cause une pénurie importante de travailleurs. Le code est une manière de protéger le personnel qui émigre mais aussi d'envoyer un message au gouvernement sur l'importance d'un financement adéquat des soins de santé (entretien avec les représentants roumains et lettons du secteur hospitalier).

Finalement, le problème du recrutement transfrontalier se pose donc dans l'ensemble des contextes nationaux et touchent autant les anciens Etats membres que les nouveaux Etats membres et permet de réunir les intérêts des salariés et du patronat.

7.2.3.2. Contraintes et opportunités de la mise en œuvre

Dans la section portant sur la mise en œuvre du code, il a été constaté que les activités entreprises par les organisations nationales ont surtout consisté en une traduction du code dans la langue nationale et des activités de dissémination vers les membres. Dans de rares cas, le code a été utilisé dans le cadre de négociations collectives. Les impacts s'avèrent donc fortement limités. Par ailleurs, les actions entreprises dans les différents pays sont très diverses. Comment peut-on expliquer ces divergences ? Je reviens ici sur les opportunités et les contraintes de la mise en œuvre soulignées par les répondants. Il apparaît que leur marge de manœuvre diffère fortement en fonction des contextes nationaux.

Tout d'abord, dans les pays qui relèvent d'un système de type corporatiste où par la concertation sociale, les interlocuteurs sociaux interviennent sur le droit du travail et les politiques d'emploi, la mise en œuvre du code de conduite a pu faire l'objet d'accords collectifs et a été facilitée. Par exemple, les organisations des pays nordiques et des Pays-Bas n'ont pas rencontré d'importantes difficultés à appliquer le code dans leurs pratiques

nationales. Une concertation sociale institutionnalisée, de bonnes relations entre syndicats et représentants des hôpitaux, un accord sur l'importance des enjeux et un soutien technique (traduction, experts en questions européennes) permettent d'après les répondants d'expliquer la facilité du processus.

Les partenaires sociaux néerlandais ont été les premiers à mettre en œuvre le texte de manière conjointe. C'est d'ailleurs le cas de mise en œuvre le plus complet jusqu'à présent. Les représentants syndicaux et employeurs néerlandais ont insisté sur le fait que le processus de mise en œuvre a été facilité par leurs bonnes relations et la présence d'intérêts communs.

« (...) it is not a big problem to make a good agreement with our employers (...) we have the same interests (...) that's a challenge for both parties in the Netherlands. In half a year we had an agreement on this point (...) » (Entretien avec un représentant syndical néerlandais du secteur des hôpitaux).

De son côté, le représentant des employeurs constate que l'existence de la fondation conjointe StAZ a facilité le travail de fond.

« It was quite easy. Within StAZ we have people that support us with the European activities. So the translation which was a complicated factor for several countries (...) here, we have dealt about it in a couple of weeks and there were not lots of discussions about that » (Entretien avec un représentant des employeurs néerlandais).

Dans d'autres pays où la concertation sociale est développée, la mise en œuvre n'a pourtant pas eu lieu. En effet, même si le problème du recrutement transfrontalier est considéré comme important par les acteurs nationaux, les mesures préconisées par le code n'ont pas été considérées comme une priorité. Par exemple, pour les organisations syndicales belges et françaises, les solutions à apporter aux pénuries du personnel doivent consister avant tout en l'amélioration des conditions de travail plutôt que dans le recrutement de personnel étranger.

« Il faut dire que ce problème de personnes qui viennent de l'étranger...je ne dis pas que c'est tabou ici en Belgique...mais on en parle très peu dans le cadre du dialogue social belge...les employeurs estimant que c'est leur problème et donc vont chercher des gens dans les pays étrangers...il y a des sociétés de recrutement. Pour nous ça nous fait bizarre que l'on paie très cher des sociétés mais on refuse de payer le personnel belge correctement. Nous, notre position et c'est peut-être pour ça qu'il y a une divergence de vues, nous, on dit payez correctement le personnel de soin en

Belgique et vous garderez les gens (...) (Entretien avec un représentant syndical belge du secteur des hôpitaux).

Par contre, dans d'autres contextes nationaux, les marges de manœuvre s'avèrent plus limitées. Les interlocuteurs sociaux ne bénéficient pas toujours d'une autonomie pour négocier et intervenir sur les questions liées au travail. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, les négociations ont lieu généralement au sein d'organes tripartites nationaux, dans lesquels les acteurs sectoriels sont peu ou pas du tout représentés. En dehors des quelques accords négociés à ce niveau, les accords s'appliquant aux travailleurs sont surtout négociés au sein des entreprises. Les négociations collectives au niveau des secteurs restent donc très rares. A cela s'ajoute, un poids important des gouvernements qui ne sont pas toujours sensibles aux arguments des syndicats ou des représentants des employeurs. En Lettonie et en Roumanie, le secteur de la santé n'apparaît pas comme une priorité dans le budget national et souffre d'un sous-financement important. Dans ces conditions, les demandes des interlocuteurs sociaux sont rarement écoutées (entretiens avec les représentants lettons et roumains du secteur des hôpitaux).

En raison des circonstances économiques et politiques, le thème traité par le texte peut ne plus être considéré comme une priorité. En Irlande, la situation économique ainsi que la rupture des relations sociales entre partenaires empêchent toute mise en œuvre : d'une part les partenaires sociaux sont investis prioritairement dans la reprise des négociations et d'autre part les restrictions budgétaires qui touchent le secteur de la santé rendent la question du recrutement caduc (entretiens avec les représentants irlandais du secteur des hôpitaux).

En outre, en Grèce, le problème du recrutement transfrontalier n'a jamais été un enjeu important car le secteur hospitalier est peu confronté aux problèmes de migration, la langue grecque ne favorisant pas la venue de travailleurs étrangers. La situation économique difficile et les restrictions budgétaires ont d'ailleurs conduit les syndicats à se focaliser sur des questions plus urgentes. Toutefois, le représentant syndical grec interrogé reconnaît que les problèmes de migration des travailleurs grecs et étrangers pourraient se poser dans le futur et exiger par conséquent des initiatives de leur part (entretien avec un représentant syndical grec du secteur hospitalier).

De manière générale, la mise en œuvre des textes issus du dialogue social européen n'est pas simple. Elle est soumise à de nombreux facteurs. Tout d'abord, certains pays possèdent déjà des règles portant sur le traitement des travailleurs migrants. La législation nationale ou les conventions collectives appliquent déjà ou dépassent même les mesures préconisées par le code. La mise en œuvre consiste surtout dans ce cas à adapter les mesures nationales ou simplement à disséminer l'information. Ensuite, la configuration institutionnelle et les relations entre partenaires sociaux et avec les autorités publiques peuvent soit faciliter ou freiner toute initiative de la part des interlocuteurs sociaux. Enfin, les enjeux nationaux et la situation politique et économique des pays déterminent la priorité des organisations. Les activités entreprises par les partenaires sociaux dans le cadre du suivi du code semblent donc dépendre d'une part de leurs priorités au regard des enjeux nationaux et d'autre part de leur capacité d'action dans leur système national.

7.3. Conclusion de l'analyse thématique

Dans ce chapitre, j'ai décrit à l'aide de l'analyse thématique le rôle joué par les acteurs nationaux lorsqu'ils sont partie prenante du processus de décision du dialogue social européen.

Tout d'abord, j'ai examiné les conditions de leur mobilisation sur le plan européen. L'eupéanisation des politiques sectorielles constitue un incitant important. Pour les acteurs nationaux, le dialogue social européen constitue un canal d'influence qui leur permet de participer à l'élaboration des décisions qui échapperaient à leur contrôle s'ils agissaient uniquement dans leur cadre national. Dans le secteur de l'agriculture, compétence exclusive des institutions communautaires, cette motivation s'avère évidente. Celle-ci se retrouve également dans le secteur des hôpitaux, les soins de santé étant soumis à un nombre croissant de décisions communautaires.

Il apparaît qu'à travers cette volonté d'influence, les partenaires sociaux, qu'ils représentent les intérêts des salariés ou les intérêts du patronat, agissent plutôt comme des groupes d'intérêts désireux de faire valoir leurs intérêts auprès des autorités communautaires. Le nombre dominant d'avis conjoints et de réponses aux consultations atteste de cet état de fait.

Par contre, la volonté d'utiliser le dialogue social européen comme un outil de coordination n'apparaît pas toujours d'emblée dans le discours des répondants, qu'ils représentent les salariés ou bien les employeurs, et apparaît souvent comme un aspect secondaire. Ceci est particulièrement flagrant dans le secteur des hôpitaux même si cela n'empêche pas la conclusion de textes selon la voie « autonome ». La volonté de coordination est beaucoup plus présente dans le secteur de l'agriculture, avant tout chez les syndicats mais aussi chez une partie des groupements d'employeurs. Ce constat peut s'expliquer par le fait que les organisations agricoles sont tout d'abord organisées sur un plan européen depuis les années 1960 et ont pu développer au fil du temps une expérience de collaborations et d'échanges. Pour les salariés, peu représentés sur le plan national, il s'agit d'un espace possible d'organisation et de représentation de leurs intérêts. Pour certaines organisations d'exploitants agricoles, se coordonner et aboutir à une certaine harmonisation des pratiques est également nécessaire pour faire face aux défis de l'internationalisation. Le secteur des hôpitaux étant plus récent, il apparaît que la motivation première lors de la création d'un comité est avant tout une volonté d'influence et de lobbying. Les objectifs de coordination se développent plutôt progressivement au fil des réunions, des rencontres successives et des projets communs.

Ensuite, les textes négociés sans proposition de la Commission sont souvent issus du constat de problèmes communs. Toutefois, il semble que les intérêts représentés par chaque organisation restent finalement profondément ancrés dans les contextes nationaux et c'est à partir de ses propres réalités, ses propres compréhensions et approches des problèmes que chaque acteur participera à l'élaboration des textes.

Au-delà des stratégies d'eupéanisation des acteurs, je me suis intéressée à la capacité des acteurs de s'investir dans le dialogue social européen. Parmi les participants du dialogue social européen, j'ai pu constater qu'un nombre important d'organisations disposent d'une capacité d'influence élevée sur le plan national, par la voie des négociations collectives et comme interlocuteur des pouvoirs publics. D'autre part, ils disposent de ressources matérielles et d'une certaine expertise qui leur permettent de s'investir dans les dossiers européens. La capacité institutionnelle et organisationnelle des acteurs semble donc favoriser leur participation au dialogue social européen. Est-ce pour autant un facteur nécessaire ou bien l'absence de ressources et de capacité peuvent-elles être compensées ?

Quel est par ailleurs le rôle de la stratégie et des intérêts des acteurs dans leur décision de se mobiliser sur le plan européen ?

J'ai ensuite examiné le processus de décision en tant que tel et j'ai montré les différentes voies par lesquelles les acteurs nationaux sont intégrés aux décisions. Il apparaît que certaines organisations s'investissent plus que d'autres et pèsent davantage sur le contenu des décisions. Quel est le profil de telles organisations ? Agir par le biais du dialogue social européen est-il réservé à une minorité d'organisations ?

Finalement, quels sont les facteurs qui pèsent sur la mise en œuvre en tant que telle ? Les contacts fréquents entre les différents acteurs nationaux favorisent les échanges d'idées et dans une certaine mesure un apprentissage et une meilleure compréhension des autres enjeux nationaux mais aussi des enjeux européens et du fonctionnement des institutions communautaires. Ces échanges n'impliquent pourtant pas nécessairement une certaine socialisation à des idées « communes et transnationales », les intérêts nationaux étant prédominants. Toutefois, la participation encourage-t-elle les acteurs à mettre volontairement en œuvre les recommandations des textes ?

La mise en œuvre des textes se réalise en réalité dans des contextes très divers. J'ai pu constater que lorsque les interlocuteurs sociaux disposent d'une certaine autonomie pour agir dans les domaines couverts par les textes via la négociation collective, la mise en œuvre était facilitée. Par ailleurs, l'importance des enjeux européens pour l'organisation en fonction des circonstances nationales semble également jouer un rôle. Quel est donc le poids de tels facteurs nationaux ? Peuvent-ils être dépassés ou contournés ?

L'analyse thématique m'a permis d'identifier les mécanismes en jeu dans le dialogue social européen et a mis en évidence certaines dimensions favorables et défavorables à la mise en œuvre. Toutefois, elle ne permet pas d'établir de manière systématique les combinaisons de conditions qui encouragent ou qui contraignent la mise en œuvre. Dans cet objectif, je procède dans le chapitre suivant à une analyse comparative des différents cas étudiés à l'aide de la méthode d'analyse quali-quantitative comparée.

Chapitre 8. Expliquer la mise en œuvre: analyse qualitative comparée de l'action multi-niveaux

Alors que l'analyse thématique a permis de retracer les logiques d'action et d'identifier les interactions et les mécanismes en jeu lors du processus de mise en œuvre, l'analyse qualitative met en évidence le chemin causal qui y mène. Elle permet ainsi d'établir les conditions nécessaires et suffisantes pour que la mise en œuvre soit effective.

La participation des acteurs dans le comité de dialogue social ayant été établi comme un élément important de la mise en œuvre, il s'avère nécessaire d'expliquer non seulement les conditions de la mise en œuvre mais aussi les conditions menant à la participation des acteurs au sein du comité. En conséquence, j'effectue quatre analyses QCA distinctes. Dans un premier temps, l'analyse des variables de la mise en œuvre en tant que telle est réalisée (section 8.2). Dans un deuxième temps, les variables explicatives de la mobilisation des acteurs sur le plan européen sont examinées (section 8.3). Dans l'analyse thématique, différents degrés de participation ont été distingués. Afin d'obtenir une perspective plus complète sur les conditions de mobilisation des acteurs, j'analyse également les conditions menant à la participation centrale (section 8.4) et les conditions de la participation périphérique (section 8.5). Enfin afin d'identifier le poids des caractéristiques liées aux secteurs et aux pays, j'interprète les combinaisons de conditions identifiées dans QCA au regard des deux secteurs et des différents modèles nationaux (section 8.6).

Dans le cadre de l'analyse QCA, j'ai identifié trente-et-un cas définis comme étant la mise en œuvre d'un texte d'un secteur dans un pays. La sélection de ces « cas techniques » est explicitée dans la section suivante (section 8.1). Enfin, l'analyse QCA est réalisée à partir de valeurs dichotomiques. Cela implique de coder les variables selon les valeurs {1} ou {0} ou {2}, {1} ou {0} lorsque la condition repose sur des valeurs multiples. La section 1.2 décrit le codage pour chacune des variables.

8.1. Des données brutes à la table des configurations

Dans cette section, je décris les choix effectués au regard de la sélection des cas ainsi que de l'opérationnalisation et codage des variables en vue des deux types d'analyses.

8.1.1. Sélection des cas techniques

A partir de l'enquête empirique menée dans les deux secteurs, j'ai identifié, pour les besoins de l'analyse quali-quantitative comparée, trente-et-un cas définis comme la mise en œuvre d'un texte d'un secteur dans un pays. A cet effet, j'ai sélectionné les « cas textes » complets c'est-à-dire pour lesquels des informations du côté employeur et du côté syndical ont été obtenues. Ce qui a permis de croiser les discours. Cependant, les cas pour lesquels il manque un répondant et pour lesquels cette absence peut être justifiée soit parce que l'organisation n'existe pas⁷³ soit parce que l'organisation ne participe pas au comité de dialogue social européen⁷⁴ ont été intégrés dans l'analyse car le manque ou le peu d'information obtenues ne nuit pas à l'analyse.

Par ailleurs, pour les besoins de l'analyse des facteurs explicatifs de la mobilisation, j'ai scindé les « cas textes » en 50 sous-cas correspondant aux acteurs susceptibles d'être impliqués dans la mise en œuvre (TU pour les organisations syndicales/EMP pour les organisations d'employeurs⁷⁵).

Tableau 15 : signification des codes

Codes	signification
Codes textes	
R	Transposition du code de conduite sur le recrutement transfrontalier dans le secteur hospitalier
T	Transposition de l'accord européen sur la prévention des troubles musculo-squelettiques en agriculture
F	Transposition de l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture
Codes pays	Ici le code de rédaction interinstitutionnel de l'Union européenne est utilisé

73 Les employeurs roumains dans le secteur des hôpitaux, les syndicats grecs dans le secteur agricole

74 Les employeurs belges, français et grecs dans le secteur des hôpitaux, les employeurs danois dans le secteur agricole, les syndicats irlandais dans le secteur de l'agriculture et les syndicats britanniques dans le secteur de l'agriculture

75 Dans le cas texte « DER » (code de recrutement transfrontalier mis en œuvre en Allemagne), j'ai interrogé deux organisations syndicales. J'assimile ces deux organisations à un seul sous-cas « DER TU » car les caractéristiques de ces deux organisations sont similaires sur les variables utilisées dans l'analyse.

8.1.2. *Opérationnalisation et codage des variables*

8.1.2.1. Codage des résultats : la mise en œuvre et la mobilisation

Dans une première analyse, le résultat à expliquer est la mise en œuvre d'un des trois textes considérés. Celui-ci a été opérationnalisé de la manière suivante :

- **Mise en œuvre du texte {TRANS}** : au niveau national, le texte-a-t-il été mis en œuvre par au moins un des partenaires ? Le résultat a été identifié à partir des documents internes aux comités, documents nationaux et discours des répondants.

Il y a mise en œuvre {TRANS 1} lorsqu'au moins un des acteurs nationaux (syndicat ou représentants des employeurs) unilatéralement ou conjointement avec l'autre partie prend des actions de type 1 et/ou 2. Ces actions correspondent soit à la mise en place de nouvelles pratiques telles que préconisées dans l'accord européen (type 1) soit à des activités de dissémination tels que la traduction du texte, des campagnes d'information, des études,...telles qu'encouragées dans l'accord (type 2).

Je code également {TRANS 1} lorsqu'il n'y a pas eu de mise en œuvre parce que les pratiques nationales ont inspiré le contenu de l'accord. En effet, l'absence de mise en œuvre ne s'explique pas ici par un manque d'intérêt ou un manque de capacité des organisations nationales mais parce que des mesures déjà existantes sur le plan national ont servi de base à l'élaboration de l'accord. Il s'agit par exemple des cas français en agriculture, où les mesures concernant le bilan des compétences ou encore l'observatoire des maladies professionnelles ont servi d'inspiration pour l'élaboration des textes. Ce codage permet d'éviter d'aboutir à des configurations contradictoires.

Enfin, il n'y a pas de mise en œuvre {TRANS 0} lorsque qu'aucun des acteurs nationaux n'a entrepris d'action dans le cadre de l'accord européen ou lorsque les actions entreprises ne sont pas suffisantes en regard des engagements pris dans le texte (actions de type 3, 4 et 5 qui correspondent respectivement aux actions de lobbying, aux collaborations et échanges et à l'absence totale d'action).

En ce qui concerne l'analyse de la mobilisation des acteurs, j'opérationnalise le résultat selon les critères suivants :

- **La mobilisation{ MOB}**:

Le résultat porte ici sur les sous-cas correspondant à une organisation susceptible d'être impliquée dans la mise en œuvre d'un texte. L'objectif est d'expliquer les conditions de mobilisation des organisations. Le résultat couvre donc la participation des organisations nationales aux comités de dialogue social européen. Les informations concernant la participation sont obtenues à partir du discours des répondants et des documents internes.

Lorsque mes données indiquent qu'une organisation participe au comité selon une participation au minimum périphérique (participation plus ou moins régulière aux différentes réunions du comité), je code {MOB1}. Un des syndicats belges du secteur des hôpitaux est reporté dans les rapports de réunion et le discours des répondants comme un participant régulier aux séances plénières et groupes de travail du comité. Cette organisation est considérée comme un participant. Lorsque l'organisation ne participe pas ou peu aux réunions du dialogue social européen, je code {MOB 0}. Il s'agit par exemple d'une organisation syndicale belge dans le secteur de l'agriculture.

8.1.2.2. Codage des conditions

Je décris ici le codage des conditions utilisées pour l'analyse de la mise en œuvre ainsi que les conditions de la mobilisation des acteurs.

8.1.2.2.1. Les conditions de la mise en œuvre

En vertu du cadre d'analyse présenté dans la première partie, différentes conditions susceptibles de favoriser la mise en œuvre ont été identifiées.

Pour rappel, l'hypothèse 6 postulait que *la mise en œuvre des textes issus du dialogue social sectoriel européen est favorisée lorsque les acteurs nationaux disposent des capacités à intervenir sur les politiques d'emploi domestiques et plus particulièrement dans le domaine visé par le texte européen*. A partir de cette hypothèse, j'identifie deux conditions : la capacité des interlocuteurs sociaux sectoriels d'un pays à agir sur les politiques d'emploi {CAP} et la capacité de ces acteurs à intervenir dans le domaine visé par le texte {CAPTEX}.

La capacité des acteurs {CAP}

Précédemment, la capacité des acteurs a été définie en fonction de leur position institutionnelle et en fonction de leurs ressources internes. Afin d'évaluer la capacité des organisations, j'ai retenu les indicateurs suivants :

- Au niveau interne, je reprends les données fournies par les rapports de représentativité (Traxler, 2007a, 2009). En cas de données manquantes, ces données ont été également tirées de « agri-info.eu » pour les syndicats du secteur de l'agriculture⁷⁶.
 - Taux d'affiliation
 - Taux d'affiliation au niveau du secteur concerné par le dialogue social sectoriel européen
 - Nombre de membres total
 - Nombre de membres occupés dans le secteur
- Au niveau institutionnel : les indicateurs suivants permettent d'évaluer la marge de manœuvre et le rôle des interlocuteurs sociaux dans la définition des politiques d'emploi
 - Niveau principal de négociation des salaires
 - Taux de couverture des accords
 - Rôle de chaque organisation dans la négociation collective
 - Rôle de chaque organisation dans la définition des politiques publiques

Les données concernant le premier critère sont tirées du rapport de la Commission européenne « Industrial relations in Europe 2012 » (Commission européenne 2013). Quant aux trois autres critères, les données proviennent des études de représentativité (Traxler, 2007a, 2009).

Ces données sont complétées par la typologie des systèmes de relations industrielles présentée dans la première partie. Enfin, les entretiens avec les acteurs ont d'une part permis de compléter ces données sur le recours à l'expertise et les ressources humaines consacrées au dialogue social européen et d'autre part ils permettent de confronter les données chiffrées à la réalité. Par exemple, en Lettonie, il existe une concertation tripartite auxquels les organisations sectorielles sont officiellement associées. Toutefois, en pratique, il s'avère qu'aucune convention collective ne couvre le secteur des soins de santé et que les

76 EFFAT/PECO institut e.V (2007). Agri-info. <http://www.agri-info.eu> [en ligne], consulté le 15 mai 2013.

salaires ne peuvent être définis par la voie de la négociation collective car la législation impose déjà un salaire minimal.

En fonction de ces différents critères croisés avec les informations qualitatives, j'ai déterminé la capacité ou l'absence de capacité de chacune des organisations faisant l'objet de l'enquête.

Tableau 16 : codage de la variable CAP

cas	ss cas	typo	niveau DS	Tx de couverture	tx d'affiliation	tx d'affiliation secteur	nb de membres	nb de membres secteur	rôle NC	rôle PP	commentaires	codage
BEF/BET	BEF EMP	néo-corporatiste	4	100,00%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok		1
BEF/BET	BEF TU	néo-corporatiste	4	100,00%	n.a	n.a	n.a	7500	ok	ok		1
BER	BER TU	néo-corporatiste	4	100,00%	n.a	30,00%	148908	n.a	ok	ok		1
BGF/BGT	BGF EMP	néo-libéral	2	20,00%	n.a	n.a	n.a	n.a	non	non	organisation n'est pas reconnue comme représentative au niveau national	0
BGF/BGT	BGF TU	néo-libéral	2	20,00%	n.a	n.a	5930	n.a	ok	non		0
DEF/DET	DEF EMP	néo-corporatiste	3	60% (o) 19% (es)	80-90% (o) 10% (es)	n.a	n.a	n.a	ok	ok		1
DEF/DET	DEF TU	néo-corporatiste	3	60% (o) 19% (es)	n.a	5,00%	391546	n.a	ok	ok		1
DER	DER EMP	néo-corporatiste	3	52% (o) 46% (es)	n.a	n.a	n.a	650	ok	ok		1
DER	DER TU	néo-corporatiste	3	52% (o) 46% (es)	n.a	n.a	2274731	348500	ok	ok		1
DER	DER TU	néo-corporatiste	3	52% (o) 46% (es)	46,00%	77,00%	108000	81000	ok	non		1
DKF/DKT	DKF TU	scandinave	2	50,00%	75,00%	70,00%	381545	15000	ok	non	consultation informelle	1
DKR	DKR EMP	scandinave	2	100,00%	100,00%	100,00%	n.a	n.a	ok	ok		1
DKR	DKR TU	scandinave	2	100,00%	90,00%	100,00%	55174	34193	ok	ok		1
ELF/ELT	ELF EMP	étatisme	3	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	non	ok		0
ELR	ELR TU	étatisme	3	34,00%	85-90%	57,80%	85000	85000	non	non		0
ESF/EST	ESF EMP	étatisme	3	100,00%	50,00%	8,00%	200000	200000	ok	ok		1
ESF/EST	ESF TU	étatisme	3	100,00%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok		1
FRF	FRF EMP	étatisme	2	100,00%	n.a	>50%	32000	320000	ok	ok		1
FRF	FRF TU	étatisme	2	100,00%	n.a	39,00%	60000	n.a	ok	ok		1
FRR	FRR TU	étatisme	2	100,00%	n.a	n.a	n.a	n.a	ok	ok		1
IEF/IET	IEF EMP	pluralisme	1	n.a	n.a	>73%	85000	n.a	ok	ok		1
IER	IER EMP	pluralisme	1	80,00%	76,9 % (salariés)	n.a	n.a	n.a	ok	ok		1
IER	IER TU	pluralisme	1	80,00%	n.a	20,00%	55000	26000	ok	ok		1
LVR	LVR EMP	néo-libéral	1	100,00%	64,00%	64,00%	52	52	ok	ok	pas d'accord collectif dans le secteur de la santé	0
LVR	LVR TU	néo-libéral	1	100,00%	n.a	57,20%	n.a	n.a	ok	ok	organes tripartites de concertation mais pas d'accord collectif dans le secteur de la santé/ 5 personnes employées par le syndicat	1
NLR	NLR EMP	néo-corporatiste	2	100,00%	100,00%	59,00%	170	170	ok	ok		1
NLR	NLR TU	néo-corporatiste	2	100,00%	n.a	n.a	352000	37500	ok	ok		1
ROR	ROR TU	néo-libéral	3	100,00%	65,00%	75,00%	120000	109000	ok	ok	pas de dialogue social car absence employeurs/ dialogue difficile avec ministère de la santé car budget limité	0
SEF/SET	SEF EMP	scandinave	3	100,00%	17,00%	6,40%	4000	n.a	ok	non	consultation informelle	1
SEF/SET	SEF TU	scandinave	3	100%*	90,00%	50%*	570000	6000*	ok	non	consultation informelle	1
SER	SER EMP	scandinave	3	100,00%	100,00%	95,00%	311	n.a	ok	non	consultation informelle	1
SER	SER TU	scandinave	3	100,00%	75,00%	75,00%	560000	61000	ok	non	consultation informelle	1
UKF/UKT	UKF EMP	pluralisme	1	12,00%	75,00%	n.a	63000	n.a	ok	ok	influence importante des représentants agricoles -'corporatisme agricole'	1
UKR	UKR EMP	pluralisme	1	n.a	100,00%	100,00%	227	n.a	ok	ok		1
UKR	UKR TU	pluralisme	1	n.a	n.a	n.a	380000	n.a	ok	ok		1

De cette manière, je code {CAP 1} lorsque les organisations représentatives des salariés et des employeurs du cas national disposent :

- des ressources organisationnelles suffisantes pour agir au niveau européen (déterminées par le nombre de membres et le taux d'affiliation)
- d'une position institutionnelle nationale élevée, c'est-à-dire lorsque les interlocuteurs sociaux peuvent agir via la négociation collective (et que celle-ci couvre une partie significative des travailleurs, élément identifié par le taux de couverture et le niveau de dialogue social) ou sont intégrés à la définition des politiques publiques via la consultation.

Il est important de noter qu'au niveau des cas pays, la capacité des organisations syndicales et patronales est similaire car il est établi que lorsque les Etats intègrent les interlocuteurs sociaux à la décision politique, ils accordent généralement les mêmes droits aux deux parties (Traxler, 2007a, 2009).

Si ces critères sont réunis, je considère que l'organisation dispose d'une capacité d'action suffisante. Par exemple, en Suède, les syndicats et organisations d'employeurs disposent d'un taux d'affiliation très élevé. Ils négocient par ailleurs des accords collectifs en toute autonomie et sans aucune ingérence des pouvoirs publics sur l'ensemble des questions liées au droit du travail. Le secteur est le niveau de négociation prédominant et la grande majorité des travailleurs sont couverts par ces accords. Enfin, sur les politiques publiques dépassant le cadre des accords, les interlocuteurs sociaux sont généralement consultés par les pouvoirs publics. Ils constituent donc des acteurs clés sur le plan national et disposent d'une capacité institutionnelle et organisationnelle élevée {CAP1}.

Par contre, lorsque les organisations représentatives des salariés et des employeurs ne disposent que d'un nombre peu élevé de membres et ne peuvent pas intervenir par le biais de la négociation collective ou que celle-ci est dénuée d'effet sur le plan sectoriel, j'estime que la capacité des organisations est faible et je code {CAP 0}. Par exemple, en Bulgarie, les organisations sectorielles ne sont pas considérées comme étant représentatives. L'organisation bulgare représentant les exploitants agricoles ne peut donc prendre part à la négociation collective et ne fait pas partie des organes principaux de consultation. Par ailleurs, le taux de couverture des accords étant estimé à 20%, peu nombreux sont les travailleurs qui sont finalement couverts par les résultats des quelques accords finalisés entre les syndicats, le gouvernement et les représentants des employeurs interprofessionnels. Au regard de ces informations, j'estime que les organisations bulgares disposent d'une faible capacité.

Au regard de l'hypothèse 6, je postule par conséquent que lorsque les organisations nationales possèdent une capacité élevée {CAP1}, elles disposent des moyens nécessaires pour mettre en œuvre le texte au niveau national. Dans le cas contraire, une capacité d'action faible {CAP 0} entrave les possibilités de mise en œuvre.

Par ailleurs, il a été envisagé de coder la variable CAP selon des valeurs multiples en utilisant mvQCA afin de mieux refléter la diversité des marges de manœuvre des acteurs en fonction des différents systèmes de relations industrielles. Toutefois, multiplier le nombre de valeurs d'une condition implique plusieurs risques. Tout d'abord, le nombre de combinaisons menant au résultat augmente. Cela peut donner lieu à des résultats *ad hoc* pour chacun des cas rendant inopérant l'objectif de parcimonie de QCA. Ensuite, en procédant aux opérations de minimisation, QCA inclut des cas logiques c'est-à-dire des cas non observés qui sont d'autant plus importants que le nombre de valeurs utilisées est grand. Étant donné qu'il est toujours nécessaire de vérifier la plausibilité des hypothèses simplificatrices au regard du champ empirique, un nombre plus élevé de valeurs rend cette opération plus complexe et pose problème au niveau de la crédibilité des résultats obtenus. Dans l'annexe 10, je rends compte des opérations QCA effectuées en opérationnalisant la variable CAP selon des valeurs multiples. Le résultat final obtenu à la suite des opérations de minimisation est similaire au résultat obtenu lorsque la variable CAP est dichotomisée. Pour cette raison et en tenant compte des limites mentionnées plus haut, j'ai estimé plus pertinent de réaliser les opérations de comparaison à partir d'une variable CAP dichotomisée.

Capacité d'action dans le domaine du texte {CAPTEX}

Outre la capacité générale d'action dans les systèmes institutionnels nationaux, la capacité à mettre en œuvre le texte va également dépendre du domaine concerné par le texte européen. En effet, en fonction des systèmes de relations professionnelles, les partenaires sociaux ne disposent pas des mêmes compétences pour agir sur des domaines tels la formation professionnelle ou la santé et la sécurité. Les données ont été identifiées à partir des documents internes et du discours des répondants. Par exemple, par la voie de la cogestion, les partenaires sociaux allemands disposent de compétences pour intervenir sur les questions de formation professionnelle alors qu'en Irlande, il s'agit d'un domaine traité avant tout par chaque exploitation agricole.

En vertu de l'hypothèse 6, les organisations qui disposent de compétences dans le domaine du texte {CAPTEX 1} sont susceptibles d'entreprendre des actions de mise en œuvre. Alors que l'absence de compétence contraindra le processus de mise en œuvre {CAPTEX0}.

Outre la capacité des acteurs, j'ai également postulé que les préférences et intérêts des acteurs pouvaient avoir un pouvoir explicatif dans la mise en œuvre. Ainsi selon l'hypothèse 5, *la mise en œuvre des textes est favorisée lorsque ces textes répondent aux enjeux nationaux et sont conçus par les partenaires sociaux comme une nouvelle opportunité d'action*. L'intérêt des acteurs pour le texte {STRATEX1} constitue par conséquent une condition explicative de la mise en œuvre.

Intérêt pour le texte {STRATEX}

Les données concernant l'intérêt des organisations nationales pour les textes européens ont été identifiées à partir des entretiens et documents internes nationaux. Cette condition est considérée comme positive, lorsqu'au niveau du cas (secteur/pays), au moins une organisation nationale a exprimé un intérêt pour le texte concerné {STRATEX1}. Je code {STRATEX 0}, lorsqu'aucune organisation nationale n'a exprimé un intérêt pour le texte. D'après l'hypothèse 5, lorsqu'au moins une organisation nationale a exprimé un intérêt pour le texte, la mise en œuvre est susceptible d'être réalisée.

Par exemple, la Suède a été confrontée à la venue d'un nombre important de travailleurs migrants dans le secteur des soins de santé. Ce qui entraîne la croissance de pratiques de dumping social entre travailleurs nationaux et migrants, problèmes auxquels le code de conduite du secteur des hôpitaux tente de répondre.

Enfin, une dernière condition concerne la participation des acteurs aux comités de dialogue social. Dans le cadre d'analyse, j'ai postulé que le dialogue social européen pourrait conduire à une socialisation des acteurs qui les rendrait plus enclins à appliquer les décisions qui sont prises. Selon l'hypothèse 3, *les acteurs nationaux participant régulièrement aux réunions des comités seraient, par l'intermédiaire du processus de socialisation, plus enclins à défendre les normes européennes et à les mettre en œuvre dans leur contexte national*. La participation des acteurs {PART} est identifiée comme une condition de la mise en œuvre.

Participation {PART}

En ce qui concerne la participation des acteurs, je distingue trois situations différentes qui ne peuvent être appréhendées qu'en utilisant des valeurs multiples. Les données concernant la participation des acteurs ont été identifiées à partir des documents internes aux comités

ainsi que des entretiens. Tout d'abord, les deux partenaires (au moins un représentant national pour les syndicats et au moins un représentant pour les organisations nationales) ont une participation au minimum périphérique dans le comité {PART 2}. Je considère que cette situation est favorable à la mise en œuvre car les deux partenaires ont développé un intérêt commun pour le texte. Lorsqu'un seul partenaire participe au comité de dialogue social européen {PART 1}, on peut imaginer que l'absence d'un partenaire pourrait compliquer la tâche de la mise en œuvre. Enfin, lorsque aucun acteur national n'est présent {PART 0}, j'émet l'hypothèse que cette absence empêche toute mise en œuvre.

Par exemple, dans le comité du secteur de l'agriculture, employeurs et syndicats français sont présents. Ceci témoigne d'un intérêt partagé pour les questions européennes et encourage un suivi conjoint des décisions sur le plan national.

8.1.2.2.2. Les conditions de la mobilisation

Dans le cadre d'analyse, deux hypothèses ont été émises quant à la mobilisation des organisations nationales dans les comités de dialogue social européen. Tout d'abord, selon la première hypothèse *les partenaires sociaux nationaux n'agissent au sein du dialogue social européen que si celui-ci constitue une opportunité d'action au regard de leur structure d'opportunité d'action nationale*. L'intérêt des organisations nationales pour le dialogue social européen constitue une condition explicative de leur mobilisation au sein du dialogue social européen {STRAT}.

Stratégie européenne {STRAT} :

Cette condition correspond à l'ambition d'eupéanisation des organisations et de leur intérêt à agir au sein du dialogue social européen. Elle a été observée à partir des entretiens menés avec les représentants des organisations nationales.

D'après l'hypothèse 1, si cette condition est présente c'est-à-dire lorsque l'organisation considère le dialogue social européen comme un champ d'action pertinent, elle est plus encline à se mobiliser au niveau européen {STRAT 1}. Par exemple, l'organisation représentative des exploitants agricoles français considère le dialogue social européen d'une part comme un moyen d'influencer les législations européennes et d'autre part comme un

prolongement de leur activité de dialogue social du national vers l'européen dans l'objectif d'aboutir à l'harmonisation de certaines normes.

Par contre, lorsqu'une organisation ne considère pas le dialogue social européen comme étant utile pour la défense des intérêts de ses membres, elle ne s'investira pas dans le comité {STRATO}. Une des organisations syndicales belges actives dans le secteur de l'agriculture considère d'une part que les salariés agricoles ne constituent qu'une partie infime de ses membres et d'autre part que les enjeux liés à l'agriculture ne correspondent plus aux enjeux belges plutôt liés au développement d'autres activités telles que l'horticulture.

Une autre condition de la mobilisation mise en avant par le cadre d'analyse est la capacité d'action des organisations. En effet, l'hypothèse 2 postule que *des acteurs provenant de systèmes nationaux et sectoriels de type corporatiste où le rôle des interlocuteurs sociaux est fortement institutionnalisé et central en matière de politiques économiques et sociales participent plus facilement aux comités de dialogue social car ceux-ci disposent déjà des capacités institutionnelles et organisationnelles pour y intervenir*. La capacité des acteurs, déjà prise en compte dans la mise en œuvre, est identifiée comme une condition de la mobilisation.

La capacité des acteurs {CAP} :

La capacité est ici évaluée pour chacune des organisations. Les indicateurs sont similaires aux indicateurs définis précédemment.

Une organisation disposant d'une capacité élevée sur le plan national disposera des moyens nécessaires pour participer au dialogue social européen {CAP1}. Par exemple, les organisations suédoises participent aux négociations collectives et donc aux décisions concernant l'emploi. Elles disposent donc d'une certaine expérience et expertise du dialogue social. Par ailleurs, leurs ressources organisationnelles permettent de financer du personnel dont les tâches sont dédiées aux questions européennes. Au contraire, les organisations bulgares ne disposent que peu de capacité {CAP 0}, elles n'agissent pas ou peu via la négociation collective ou la concertation et n'en ont donc qu'une faible expérience. Leurs ressources internes ne leur permettent pas d'engager un nombre important de personnel et

encore moins de consacrer leurs activités aux questions européennes. Il s'agit d'ailleurs des présidents des organisations qui se chargent des dossiers liés au dialogue social européen. Des faibles capacités empêcheraient donc la mobilisation des organisations sur le plan européen.

8.2. Analyse des conditions explicatives de la mise en œuvre

Je procède ici à l'analyse proprement dite de la mise en œuvre par l'intermédiaire de multi-value QCA, une des conditions (PART) étant codée selon des valeurs multiples. L'analyse porte sur trente-et-un cas de mise en œuvre d'un texte d'un secteur dans un pays.

8.2.1. La mise en œuvre. 1^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples

En guise de première étape, les données obtenues pour chacune des conditions sont converties en données dichotomiques ou en valeurs multiples.

Tableau 17 : présentation des conditions explicatives de la mise en œuvre sous forme de valeurs dichotomiques et multiples

Cas	CAP	CAPTEX	STRATEX	PART	TRANS
BEF	1	1	1	1	1
BET	1	1	1	1	1
BER	1	1	0	1	0
BGF	0	0	1	2	0
BGT	0	0	1	2	0
DEF	1	1	1	2	1
DET	1	1	1	2	1
DER	1	1	1	2	1
DKF	1	1	1	1	1
DKT	1	1	1	1	1
DKR	1	1	1	2	1
ELF	0	0	0	0	0
ELT	0	0	0	0	0
ELR	0	0	0	0	0
ESF	1	0	1	2	0
EST	1	1	1	2	1
FRF	1	1	1	2	1
FRT	1	1	1	2	1
FRR	1	1	0	1	0

IEF	1	0	0	1	0
IET	1	0	0	1	0
IER	1	0	1	2	0
LVR	0	0	1	2	0
NLR	1	1	1	2	1
ROR	0	0	1	1	0
SEF	1	1	1	2	1
SET	1	1	1	2	1
SER	1	1	1	2	1
UKF	1	1	1	1	1
UKT	1	1	0	1	0
UKR	1	1	1	2	1

8.2.2. La mise en œuvre. 2^{ème} étape. Analyse booléenne avec mvQCA

Je l'analyse à partir de la formule suivante :

$$\text{TRANS} = f(\text{CAP}, \text{CAPTEX}, \text{STRATEX}, \text{PART})$$

L'analyse booléenne commence par la construction d'une table des configurations (ou table des vérités « Truth table ») qui reprend l'ensemble des combinaisons possibles menant au résultat (1) et à l'absence de résultat (0).

Tableau 18 : table des configurations - explication de la mise en œuvre

CAP	CAPTEX	STRATEX	PART	Résultat	CAS
1	1	1	1	1	BEF,BET,DKF,DKT,UKF
1	1	0	1	0	BER,FRR,UKT
0	0	1	2	0	BGF,BGT,LVR
1	1	1	2	1	DEF,DET,DER,DKR,EST,FRF,FRT,NLR,SEF,SET,SER,UKR
0	0	0	0	0	ELF,ELT,ELR
1	0	1	2	0	ESF,IER
1	0	0	1	0	IEF,IET
0	0	1	1	0	ROR

Deux combinaisons mènent à la mise en œuvre. Je procède ensuite à la minimisation de la table via les règles de l'algèbre booléenne. L'opération de minimisation requiert quatre étapes : tout d'abord, la minimisation est réalisée sur la zone des 1 (résultat positif) et identifie les conditions *nécessaires et suffisantes* pour aboutir à la mise en œuvre. Etant donné que l'absence de résultat n'est pas nécessairement expliquée par l'absence de toutes les conditions expliquant la mise en œuvre, la même opération est effectuée sur la zone des 0 (résultat négatif). Enfin, afin d'aboutir à une équation minimale, QCA intègre l'ensemble des cas logiques non observés. L'opération de minimisation est à nouveau réalisée sur la zone des 1 et la zone des 0 en introduisant les cas logiques.

8.2.3. *La mise en œuvre. 3^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques*

Tout d'abord, la minimisation sur la zone des 1 est réalisée.

Tableau 19 : formules explicatives de la mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)

CAP{1} * CAPTEX{1} * STRATEX{1} * PART{1}	N= 5 (BEF,BET,DKF,DKT,UKF)
CAP{1} * CAPTEX{1} * STRATEX{1} * PART{2}	N=12 (DEF,DET,DER,DKR,EST,FRF,FRT,NLR,SEF,SET,SER,UKR)

Ce résultat atteste que la combinaison de l'ensemble des facteurs est nécessaire pour que le texte européen puisse être traduit dans le contexte national. La mise en œuvre est effective dans les cas où les partenaires sociaux nationaux disposent d'une capacité institutionnelle et organisationnelle forte sur le plan domestique ainsi que d'une capacité à intervenir dans le domaine du texte. Par ailleurs, les acteurs nationaux considèrent que les enjeux traités par le texte doivent faire l'objet d'une coordination européenne et ne peuvent être traités uniquement sur le plan national.

Le cas de la mise en œuvre du code de conduite du secteur hospitalier au Danemark (DKR) illustre un cas conduisant à un résultat positif. Dans le secteur de la santé, les interlocuteurs

sociaux bénéficient d'une autonomie importante pour gérer les questions liées au travail par l'intermédiaire des négociations collectives. Les accords ont d'ailleurs un taux de couverture de 100% et couvrent donc l'ensemble des travailleurs concernés. Le syndicat ayant fait l'objet de l'enquête et qui participe au dialogue social européen dispose d'un nombre élevé de membres avec un taux d'affiliation égal à 90% et couvre une importante majorité des travailleurs du secteur. Il dispose donc d'une représentativité importante et d'un poids important vis-à-vis des pouvoirs publics, par le biais notamment de consultations informelles. L'organisation d'employeur représente les régions danoises responsables de l'organisation et de la gestion des soins de santé et couvrent donc l'ensemble des hôpitaux publics (Jorgensen, 2009). Les organisations danoises disposent donc d'une capacité d'action élevée sur le plan national ainsi que des ressources dont elles consacrent une partie aux activités du dialogue social européen. Les personnes en charge du dialogue social européen sont des experts responsables à temps plein des questions européennes et internationales (entretiens avec les représentants danois).

Syndicats et employeurs danois participent régulièrement et activement aux réunions du comité. Ils étaient d'ailleurs impliqués dans l'élaboration du code de conduite portant sur le recrutement transfrontalier. Les hôpitaux danois étaient en effet confrontés depuis plusieurs années à une pénurie importante de personnel soignant et ont donc cherché à recruter à l'extérieur des frontières danoises. Cette situation a inquiété les syndicats notamment sur les conditions de recrutement des travailleurs migrants. Si certaines mesures existaient déjà au niveau national, le code de conduite européen est donc apparu comme un moyen de gérer cette question sur un plan transnational.

« (...) at that time when we made that text, we had a lot of stories about companies sending people in our borders with outrageous contracts and things like that. So we thought (...) that it was a very important issue and that we could agree with the employers on the paper that said you have to do it in an ethical way and try to hint the brain drain and things like that » (Entretien avec un représentant d'une organisation syndicale danoise du secteur des hôpitaux).

Les partenaires sociaux ont donc conjointement traduit le texte européen en danois et l'ont intégré aux négociations nationales. Finalement, le code a été transmis aux hôpitaux et une évaluation du respect du code par les hôpitaux a été réalisée.

Toutefois, cinq cas attestent que l'absence d'un partenaire dans le comité n'empêche pas l'autre partie de prendre des actions soit de manière unilatérale soit conjointe lorsqu'elle peut convaincre l'autre partie de la pertinence des actions prescrites par le code. Les textes issus du secteur de l'agriculture ont été mis en œuvre en Belgique (BEF, BET) alors que les organisations syndicales sont peu présentes et peu intéressées envers le dialogue social européen. Sur le plan domestique, les relations entre interlocuteurs sociaux sont d'une part institutionnalisées dans les systèmes de négociation collective et d'autre part, les thèmes traités par les textes, la formation professionnelle et la santé et la sécurité, sont de nature peu conflictuelle. Par conséquent, il a été facile pour les employeurs de convaincre les organisations syndicales d'introduire de nouvelles mesures dans ces domaines à la suite des accords européens.

On procède ensuite à la minimisation sur la zone des 0. Cette opération permet d'identifier la présence ou l'absence des facteurs qui pourraient empêcher la mise en œuvre nationale.

Tableau 20 : formules explicatives de la non mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)

CAP{1} * STRATEX{0} * PART{1}	N= 5 (BER,FRR,UKT+IEF,IET)
CAPTEX{0} * STRATEX{1} * PART{2}	N= 5 (BGF,BGT,LVR+ESF,IER)
CAP{0} * CAPTEX{0} * STRATEX{0} * PART{0}	N= 3(ELF,ELT,ELR)
CAP{0} * CAPTEX{0} * STRATEX{1} * PART{1}	N= 1 (ROR)

- CAP{1} * STRATEX{0} * PART{1}: dans ce cas de figure qui correspond à cinq cas, bien que presque toutes les conditions soient réunies, si les organisations nationales estiment que les enjeux traités par le texte ne constituent pas une priorité sur le plan national, aucune action ne sera entreprise sur le plan national. En Grande-Bretagne, les représentants des employeurs agricoles (UKT) bien que présents au sein du dialogue social européen n'ont pris aucune initiative en matière de troubles musculo-squelettiques, la santé et la sécurité étant une matière qui doit être traitée selon leur opinion sur le plan national et non pas européen.

- CAPTEX{0} * STRATEX{1} * PART{2} : dans trois cas, on peut observer que la participation au dialogue social européen ne permet pas de compenser le manque de capacité à intervenir dans le domaine du texte. Par exemple, les partenaires sociaux espagnols ne peuvent agir

sur le plan sectoriel, en matière de formation professionnelle qui reste une compétence tripartite gérée sur le plan national et interprofessionnel. La mise en place de nouvelles mesures dans le secteur agricole est donc contrainte. Par ailleurs, lorsque les deux partenaires participent au dialogue social européen mais que ceux-ci ne disposent pas de la capacité générale à agir au niveau national, il est difficile pour ces organisations de prendre des actions ayant des impacts significatifs sur le plan national. Les actions entreprises se limitent le plus souvent à des actions de conscientisation ou des collaborations avec des organisations étrangères. Les partenaires sociaux lettons (LVR) dans le secteur des hôpitaux ne possèdent finalement que peu d'accès à la décision politique et leurs capacités d'action sont limitées notamment en raison des budgets restreints dédiés au secteur des soins de santé. Les seules actions possibles consistent à s'appuyer sur le texte européen pour faire valoir leurs intérêts auprès des autorités publiques.

- CAP{0} * CAPTEX{0} * STRATEX{0} * PART{0} : dans trois cas, aucune condition n'est présente et la mise en œuvre n'est pas réalisée. L'absence d'intérêt pour le dialogue social combinée à un manque de capacité empêche toute action de mise en œuvre. Il s'agit tout particulièrement des cas grecs. Les organisations disposent d'une capacité faible, la négociation collective n'est pas instituée dans tous les secteurs et les circonstances de crise économique auxquelles la Grèce est confrontée actuellement conduit les interlocuteurs sociaux à se préoccuper en priorité des questions nationales.

- CAP{0} * CAPTEX{0} * STRATEX{1} * PART{1} : dans ce cas de figure (N=1), une seule organisation est présente au sein du comité. Celle-ci ne possède pas de capacité pour agir sur le plan national alors que le texte européen pourrait lui permettre de répondre à ces enjeux nationaux. Toutefois, cette situation freine la mise en œuvre. Il s'agit plus particulièrement du cas de l'organisation syndicale roumaine dans le secteur des hôpitaux. Les employeurs roumains du secteur n'ont pas constitué d'organisation représentative.

8.2.4. La mise en œuvre. 4^{ème} étape. Les opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques

Afin d'aboutir à une formule minimale, QCA inclut des cas théoriques non observés (hypothèses simplificatrices) à partir des différentes combinaisons possibles sans que ces cas

théoriques ne contredisent les cas observés. La minimisation sur la zone des 1 est réalisée en incluant les cas logiques (hypothèses simplificatrices) et on arrive à la formule minimale suivante.

A ce stade, il est nécessaire d'être prudent car des cas « fictifs » sont introduits dans l'analyse. Ces hypothèses simplificatrices sont reproduites dans les tableaux ci-dessous et couvrent des cas qui pourraient être théoriquement probables bien que non observés théoriquement. Il s'avère essentiel d'interpréter les formules minimales au regard des formules obtenues précédemment. Par conséquent, je considère que les formules minimales identifient les conditions nécessaires et suffisantes de la mise en œuvre tandis que les formules obtenues sans l'inclusion des cas logiques identifient des conditions nécessaires mais qui ne sont pas nécessairement suffisantes.

Tableau 21 : formule minimale explicative de la mise en œuvre (avec inclusion des cas logiques)

CAPTEX{1}STRATEX{1}	N=17 (BEF,BET,DKF,DKT,UKF+DEF,DET,DER,DKR,EST,FRF,FRT,NLR,SEF,SET,SER,UKR)
4 hypothèses simplificatrices	CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0} + CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{1} + CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{2} + CAP{1}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0}

Quelles que soient la capacité d'action et la participation des partenaires sociaux, ces conditions ne sont pas suffisantes pour une mise en œuvre des textes, si les organisations nationales ne disposent pas de la capacité à intervenir spécifiquement dans le domaine du texte et si le thème du texte ne constitue pas un enjeu sur le plan national.

D'une part, seules les organisations compétentes dans le domaine couvert par le texte pourront effectivement en assurer le suivi sur le plan national. Participer au dialogue social européen ne permet pas de compenser le manque de ressources ou de capacité et de contourner les contraintes du contexte national. Par ailleurs, la capacité institutionnelle et organisationnelle n'est pas suffisante pour assurer une mise en œuvre, le domaine traité par

le texte doit correspondre aux enjeux des organisations nationales. Dans le cas contraire, le texte européen ne sera pas considéré comme une priorité et ne sera pas mis en œuvre.

Lorsqu'on procède à la minimisation sur la zone des 0 en incluant les cas logiques, on obtient le résultat représenté dans le tableau suivant.

Tableau 22 : formules minimales explicatives de la non mise en œuvre (avec inclusion des cas logiques)

CAPTEX{0}	N=11 (BGF,BGT,LVR+ELF,ELT,ELR+ESF,IER+IEF,IET+ROR)
STRATEX{0}	N= 8 (BER,FRR,UKT+ELF,ELT,ELR+IEF,IET)
12 hypothèses simplificatrices	CAP{0}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{1}+ CAP{0}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2}+ CAP{0}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{1} + CAP{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2} + CAP{1}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{0} + CAP{1}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} + CAP{1}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + CAP{1}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{1} + CAP{1}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + CAP{1}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2}

Une minimisation sur la zone des 0 est toujours réalisée car la configuration menant à l'absence de résultat n'est pas toujours l'exacte symétrie de la formule expliquant le résultat. Toutefois, dans ce cas-ci, on obtient une explication symétrique. En effet, l'inclusion des hypothèses simplificatrices dans la minimisation de la zone des 0 permet de montrer d'une part que l'absence de capacité à intervenir dans le domaine du texte entrave la mise en œuvre au niveau national. D'autre part, l'absence d'intérêt pour le contenu du texte empêche également toute action de mise en œuvre.

Par conséquent, lorsque les acteurs nationaux sont chargés d'assurer le suivi des résultats du dialogue social européen sur le plan national, le contexte national va peser fortement sur leurs possibilités et décisions d'entreprendre des activités dans ce cadre. Tout d'abord, le système de relations professionnelles dans lequel ils agissent détermine leur capacité à intervenir et ensuite les problèmes et enjeux nationaux vont conduire les organisations à décider si le thème du texte doit être finalement inclus dans leurs priorités.

Participer au dialogue social européen n'est finalement pas une condition suffisante pour que le suivi soit possible, le retour au national étant fortement contraint. Lorsque les pratiques nationales sont fondamentalement différentes de ce qui est proposé dans le texte, il est difficile pour les partenaires sociaux de procéder à des changements radicaux. Les pratiques proposées doivent donc pouvoir être traduites facilement dans les contextes nationaux et répondre directement aux enjeux domestiques.

Cela signifie donc que seule une partie des participants du dialogue social européen sont capables de suivre l'ensemble du processus de l'élaboration à la mise en œuvre du texte. Par ailleurs, la situation d'organisations qui ne participent pas du tout au dialogue social européen et qui mettent pourtant en œuvre le texte reste très rare au regard des rapports de mise en œuvre fournis par les fédérations européennes (documents internes).

Comprendre le processus de mise en œuvre impose donc de comprendre les conditions de mobilisation européenne des acteurs nationaux ainsi que leur participation à l'élaboration des textes. Dans la section suivante, j'utilise l'analyse quali-quantitative comparée afin d'identifier les conditions qui mènent à la mobilisation des acteurs nationaux dans les comités de dialogue social.

8.3. Analyse des conditions explicatives de la participation

Dans cette section, je procède à l'analyse de la participation des acteurs à partir des 50 sous-cas correspondant aux organisations ayant fait l'objet de l'enquête empirique. Je réalise à nouveau les différentes étapes réalisées pour l'explication de la mise en œuvre : la transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples, la création de la table des configurations et les opérations de minimisation.

8.3.1. *La participation. 1^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples*

Dans le tableau suivant, je présente les 50 sous cas et les données qui sont relatives aux conditions CAP et STRAT sous forme de données dichotomiques.

Tableau 23 : présentation des conditions explicatives de la participation des acteurs sous forme de valeurs dichotomiques

Cas	CAP	STRAT	PART
BEF EMP	1	1	1
BEF TU	1	0	0
BET EMP	1	1	1
BET TU	1	0	0
BER TU	1	0	1
BGF EMP	0	1	1
BGF TU	0	1	1
BGT EMP	0	1	1
BGT TU	0	1	1
DEF EMP	1	1	1
DEF TU	1	1	1
DET EMP	1	1	1
DET TU	1	1	1
DER EMP	1	1	1
DER TU	1	1	1
DKF TU	1	1	1
DKT TU	1	1	1
DKR EMP	1	1	1
DKR TU	1	1	1
ELF EMP	0	0	0
ELT EMP	0	0	0
ELR TU	0	0	0
ESF EMP	1	1	1
ESF TU	1	1	1
EST EMP	1	1	1
EST TU	1	1	1
FRF EMP	1	1	1
FRF TU	1	1	1
FRT EMP	1	1	1
FRT TU	1	1	1
FRR TU	1	0	1
IEF EMP	1	0	1
IET EMP	1	0	1
IER EMP	1	1	1
IER TU	1	1	1

LVR EMP	0	1	1
LVR TU	0	1	1
NLR EMP	1	1	1
NLR TU	1	1	1
ROR TU	0	1	1
SEF EMP	1	0	1
SEF TU	1	0	1
SET EMP	1	0	1
SET TU	1	0	1
SER EMP	1	1	1
SER TU	1	1	1
UKF EMP	1	1	1
UKT EMP	1	1	1
UKR EMP	1	1	1
UKR TU	1	1	1

8.3.2. La participation. 2^{ème} étape. Analyse booléenne avec crisp-set QCA

Je démarre l'analyse booléenne à partir de la formule suivante:

$$\text{PART} = f(\text{CAP}, \text{STRAT})$$

L'analyse booléenne commence par la construction d'une table des configurations (ou table des vérités « Truth table ») qui reprend l'ensemble des combinaisons possibles menant au résultat (1) et à l'absence de résultat (0).

Tableau 24 : table des configurations - conditions explicatives de la participation des acteurs

CAP	STRAT	Résultat	Cas
1	1	1	N=30 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKF TU,DKT TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,IER EMP,IER TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU
1	0	0	N= 10 BEF TU,BET TU,BER TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU
0	1	1	N= 7 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU
0	0	0	N= 3 ELF EMP,ELT EMP,ELR TU

Figure 9 : diagramme de Venn. Conditions explicatives de la participation des acteurs

θ	1	$\mathbb{C}$

A partir de la connaissance plus précise des cas étudiés, il apparaît que l'intérêt pour le dialogue social européen peut difficilement se concevoir de manière strictement dichotomique et que plusieurs degrés peuvent s'observer. Dans la configuration qui nous pose problème, des organisations pour lesquelles on a codé STRAT {0} expriment cependant

un intérêt, quoique minimal, pour le dialogue social, ce qui explique par conséquent leur présence. L'intérêt à participer est dans ce cas plus passif et plus restreint : il s'agit soit simplement de s'informer à propos des politiques européennes ou encore de pouvoir réagir aux positions qui ne reflèteraient pas les conditions nationales. Par exemple, les syndicats belges dans le secteur des hôpitaux (BER TU) participent au dialogue social européen. Toutefois, le contenu des textes ou encore de manière générale la nature non contraignante des textes qui en résultent ne correspondent finalement que très peu aux attentes des syndicats et le dialogue social européen apparaît comme peu pertinent pour traiter des problématiques nationales. Leur participation s'explique avant tout dans une logique de continuité de leurs activités nationales vers l'international. Pour les partenaires sociaux suédois dans le secteur de l'agriculture (SEF TU, SEF EMP, SET TU, SET EMP), participer au dialogue social européen est également considéré comme un prolongement de leur activité sur le plan national. Toutefois, le secteur de l'agriculture étant en déclin par rapport à l'émergence d'autres secteurs verts, le dialogue social est considéré comme un champ d'action moins pertinent.

Afin de résoudre cette contradiction, je code la variable STRAT selon plusieurs valeurs et utilise mv QCA (Multi-Value QCA) :

STRAT {2} : Le dialogue social européen est considéré comme un champ d'action pertinent

STRAT {1} : Le dialogue social européen est considéré comme un champ d'action limité

STRAT {0} : le dialogue social européen n'est pas considéré comme un champ d'action pertinent

En fonction de cette nouvelle définition des conditions, je procède à une nouvelle transformation des données en utilisant trois valeurs pour la condition STRAT et crée une nouvelle table des configurations.

Tableau 25 : présentation des conditions explicatives de la participation des acteurs sous forme de valeurs dichotomiques et multiples

Cas	CAP	STRAT	PART
BEF EMP	1	2	1
BEF TU	1	0	0
BET EMP	1	2	1
BET TU	1	0	0
BER TU	1	1	1
BGF EMP	0	2	1
BGF TU	0	2	1
BGT EMP	0	2	1
BGT TU	0	2	1
DEF EMP	1	2	1
DEF TU	1	2	1
DET EMP	1	2	1
DET TU	1	2	1
DER EMP	1	2	1
DER TU	1	2	1
DKF TU	1	1	1
DKT TU	1	1	1
DKR EMP	1	2	1
DKR TU	1	2	1
ELF EMP	0	0	0
ELT EMP	0	0	0
ELR TU	0	0	0
ESF EMP	1	2	1
ESF TU	1	2	1
EST EMP	1	2	1
EST TU	1	2	1
FRF EMP	1	2	1
FRF TU	1	2	1
FRT EMP	1	2	1
FRT TU	1	2	1
FRR TU	1	1	1
IEF EMP	1	1	1
IET EMP	1	1	1
IER EMP	1	1	1
IER TU	1	1	1
LVR EMP	0	2	1
LVR TU	0	2	1

NLR EMP	1	2	1
NLR TU	1	2	1
ROR TU	0	2	1
SEF EMP	1	1	1
SEF TU	1	1	1
SET EMP	1	1	1
SET TU	1	1	1
SER EMP	1	2	1
SER TU	1	2	1
UKF EMP	1	2	1
UKT EMP	1	2	1
UKR EMP	1	2	1
UKR TU	1	2	1

Tableau 26 : table des configurations - conditions explicatives de la participation des acteurs (mv QCA)

CAP	STRAT	Résultat	CAS
1	2	1	N= 26 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU
1	0	0	N= 2 BEF TU,BET TU
1	1	1	N= 12 BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU
0	2	1	N= 7 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU
0	0	0	N= 3 ELF EMP,ELT EMP,ELR TU

La table des configurations permet d'identifier trois combinaisons menant à la participation des acteurs {PART1} tandis que deux combinaisons mènent à la non-participation {PART 0}.

On procède ensuite aux quatre opérations de minimisation de la table via les règles de l'algèbre booléenne.

8.3.3. La participation. 3^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques.

La minimisation sur la zone des 1 est réalisée sans inclure les cas logiques.

Tableau 27 : formules explicatives de la participation des acteurs (sans inclusion des cas logiques)

STRAT{2}	N= 33 (BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU+BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU)
CAP{1} * STRAT{1}	N= 12 (BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU)

Les acteurs nationaux se mobilisent au niveau européen selon deux configurations :

- STRAT{2} : la première configuration recouvre des acteurs qui considèrent le dialogue social européen comme un champ d'action important à investir. Cette situation correspond à 33 cas.

Dans un premier cas de figure : CAP{0} * STRAT{2}, des organisations qui n'ont pas d'accès au niveau domestique de décision et des ressources faibles, considèrent le dialogue social européen comme un moyen de contourner ces contraintes nationales. L'action européenne compense les difficultés d'accès au niveau national. Le manque de capacités institutionnelles et organisationnelles peut donc être dépassé par un intérêt fort à pouvoir participer.

L'absence de ressources matérielles est par ailleurs compensée par les fédérations européennes qui tentent de faciliter et d'encourager la participation des représentants en provenance des nouveaux Etats membres.

Cela correspond à la situation des organisations des pays d'Europe centrale et orientale. Le syndicat roumain du secteur des hôpitaux par exemple conçoit sa participation au dialogue social européen comme un moyen d'obtenir une reconnaissance ou une légitimité qu'il ne possède pas au niveau national. Il s'agit également de pouvoir attirer l'attention des autres acteurs sur les difficultés auxquelles il est confronté sur le plan domestique.

Dans un deuxième cas de figure : CAP{1} * STRAT{2}, les acteurs ont une capacité institutionnelle et organisationnelle forte et considèrent que certains enjeux ne peuvent être traités que par une coordination transnationale ou via les institutions communautaires. Un accès au niveau domestique combiné à un intérêt fort pour le dialogue social européen conduit à l'eupéanisation des intérêts de l'organisation.

Cette situation correspond par exemple aux partenaires sociaux français dans le secteur de l'agriculture. Les organisations agricoles sont traditionnellement associées à la définition des politiques agricoles ainsi qu'aux politiques concernant l'emploi des exploitants et des salariés agricoles. Elles disposent donc d'une position institutionnelle forte sur le plan national et de ressources importantes. En raison de l'importance économique du secteur sur le plan national et de l'eupéanisation des politiques agricoles, il est primordial pour ces organisations d'intervenir en amont du processus de décision.

- CAP{1} * STRAT{1} : dans cette configuration qui couvre 12 cas, la présence des acteurs au sein du dialogue social européen s'explique plutôt comme une logique de prolongation des activités nationales vers l'eupéen, le mécanisme du dialogue social étant relativement similaire au système national de concertation sociale.

Ce cas correspond plutôt aux organisations suédoises du secteur agricole. Dans un contexte institutionnel de type néo-corporatiste, représentants des salariés et représentants des employeurs disposent d'un accès aux décisions politiques ainsi qu'une autonomie importante dans la négociation collective. Pourtant, en raison du déclin du secteur agricole et de l'émergence d'autres secteurs verts, les discussions qui ont lieu au sein du comité

constituent par conséquent un enjeu moins crucial pour les partenaires sociaux suédois. Toutefois, la similarité des mécanismes de concertation au niveau européen et au niveau domestique, encourage les acteurs à participer au dialogue social européen dans une logique de continuité.

Je procède ensuite à la minimisation sur la zone des 0.

Tableau 28 : formule explicative de la non-participation des acteurs (sans inclusion des cas logiques)

STRAT{0}	N= 5 (BEF TU,BET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)

Les acteurs ne participent pas au dialogue social européen lorsque celui-ci est considéré comme un champ d'action non pertinent. Cette situation recouvre deux cas de figure. Tout d'abord, CAP{1} * STRAT{0}, il s'agit des organisations qui possèdent des capacités institutionnelles et organisationnelles sur le plan national mais qui ne voient pas la nécessité de participer au dialogue social européen car leurs intérêts et enjeux peuvent être traités sur le plan domestique ou parce-que les questions abordées au sein du dialogue social correspondent peu aux enjeux nationaux. Il s'agit par exemple des syndicats belges du secteur de l'agriculture. L'agriculture étant un secteur qui occupe un nombre peu important de salariés en Belgique, les questions traitées au sein du dialogue social européen paraissent trop éloignées des réalités nationales.

Ensuite, CAP{0} * STRAT{0}, les organisations qui ne possèdent que peu de capacité d'agir sur le plan national et ne considèrent pas le dialogue social européen comme un moyen de contourner ces faiblesses vont préférer se focaliser sur des enjeux purement nationaux et ne pas participer au dialogue social européen. Des circonstances économiques et politiques particulières peuvent également justifier ce désintérêt. Les syndicats grecs du secteur des hôpitaux ne possèdent pas les ressources suffisantes pour participer régulièrement aux réunions du comité. Par ailleurs, les enjeux traités au niveau européen apparaissent comme étant moins pertinents au regard des problèmes socio-économiques auxquels la Grèce est confrontée actuellement.

8.3.4. La participation. 4^{ème} étape. Opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques

Je procède à la minimisation sur la zone des 1 en incluant les cas logiques. La formule minimale suivante est obtenue.

Tableau 29 : formule minimale explicatrice de la participation des acteurs (avec inclusion des hypothèses simplificatrices)

STRAT{1,2}	N= 45 (BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU+BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU+BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU)
Inclusion d'une hypothèse simplificatrice	CAP{0}STRAT{1}

Pour qu'il y ait une mobilisation, le dialogue social européen doit avant tout être considéré comme un champ d'action à investir, cette motivation pouvant compenser l'absence de capacités. Je procède ensuite à la minimisation sur la zone des 0 en incluant les cas logiques afin d'obtenir une formule minimale menant à l'absence de participation.

Tableau 30 : formule minimale explicative de la non-participation

STRAT{0}	N = 5 (BEF TU,BET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
Aucune hypothèse simplificatrice n'a été intégrée	

Quelles que soient les conditions nationales de départ, si le dialogue social européen n'apparaît pas comme un niveau de décision pertinent au regard des enjeux de l'organisation, celle-ci ne se mobilisera donc pas au niveau européen.

Note : En raison des difficultés rencontrées lors des contacts avec les acteurs et plus particulièrement avec les acteurs ne participant pas aux comités de dialogue social européen, la grande majorité des sous-cas couvrent des acteurs qui participent au dialogue social européen (45 cas sur 50). L'approche QCA conseille toutefois de veiller si possible à inclure un nombre équilibré de cas menant à un résultat positif et de cas menant à un résultat négatif. QCA étant en un effet une méthode très sensible aux cas inclus dans l'analyse, un déséquilibre peut entraîner un biais dans les résultats. Toutefois, il est nécessaire de noter que la participation ne constitue pas le résultat principal (il s'agit de la mise en œuvre, pour laquelle le principe d'hétérogénéité des cas a été respecté). D'autre part, lors de l'enquête empirique, j'ai identifié plusieurs degrés de participation, certains représentants se contentant finalement d'être présents aux réunions sans véritablement s'investir dans le travail quotidien du comité et dans l'élaboration des textes. Il est donc important de comprendre ce qui explique ces différents degrés de participation. Je procède donc dans les deux sections suivantes à l'analyse des différents degrés de participation, la participation centrale et périphérique pour lesquelles les résultats sont plus hétérogènes.

8.4. Analyse des conditions explicatives de la participation centrale

Dans cette section, j'identifie les conditions qui expliquent la participation centrale. La participation centrale est codée PART{1} tandis que la participation périphérique et l'absence sont codées PART{0}.

8.4.1. La participation centrale. 1^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples

Je transforme les données obtenues en valeurs dichotomiques et multiples.

Tableau 31 : présentation des conditions explicatives de la participation centrale sous forme de valeurs dichotomiques et multiples

CAS	CAP	STRAT	PART
BEF EMP	1	2	1
BEF TU	1	0	0
BET EMP	1	2	1
BET TU	1	0	0
BER TU	1	1	0
BGF EMP	0	2	1
BGF TU	0	2	1
BGT EMP	0	2	1
BGT TU	0	2	1
DEF EMP	1	2	1
DEF TU	1	2	1
DET EMP	1	2	1
DET TU	1	2	1
DER EMP	1	2	1
DER TU	1	2	1
DKF TU	1	1	0
DKT TU	1	1	0
DKR EMP	1	2	1
DKR TU	1	2	1
ELF EMP	0	0	0
ELT EMP	0	0	0
ELR TU	0	0	0
ESF EMP	1	2	1
ESF TU	1	2	1
EST EMP	1	2	1
EST TU	1	2	1
FRF EMP	1	2	1
FRF TU	1	2	1

FRT EMP	1	2	1
FRT TU	1	2	1
FRR TU	1	1	0
IEF EMP	1	1	0
IET EMP	1	1	0
IER EMP	1	1	0
IER TU	1	1	0
LVR EMP	0	2	0
LVR TU	0	2	0
NLR EMP	1	2	1
NLR TU	1	2	1
ROR TU	0	2	0
SEF EMP	1	1	0
SEF TU	1	1	0
SET EMP	1	1	0
SET TU	1	1	0
SER EMP	1	2	1
SER TU	1	2	1
UKF EMP	1	2	1
UKT EMP	1	2	1
UKR EMP	1	2	1
UKR TU	1	2	1

8.4.2. La participation centrale. 2^{ème} étape. Analyse booléenne avec mv QCA

Je démarre l'analyse booléenne à partir de la formule suivante:

$$\text{PART} = f(\text{CAP}, \text{STRAT})$$

Les différentes configurations menant ou non à la participation centrale sont identifiées dans la table des configurations ci-dessous.

Tableau 32 : table des configurations - conditions explicatives de la participation centrale

CAP	STRAT	Résultat	Cas
1	2	1	N= 26 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU
1	0	0	N= 2 BEF TU,BET TU
1	1	0	N= 12 BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU
0	2	C	N= 7 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU
0	0	0	N= 3 ELF EMP,ELT EMP,ELR TU

A la lecture de la table des configurations, j'identifie une combinaison contradictoire qui couvre l'ensemble des acteurs issus des nouveaux Etats membres. Afin de résoudre la

contradiction, je considère que les acteurs bulgares (BGT et BGF) ont en réalité une participation périphérique. Au regard de l'enquête empirique, leurs possibilités de participation s'avèrent assez proches des acteurs roumains et lettons du secteur des hôpitaux. La seule différence étant que le fonctionnement du comité de dialogue social dans le secteur de l'agriculture leur permet de participer au bureau ou tout autre comité de décision qui en fait des acteurs centraux. Cependant, étant membres depuis peu de temps, ils ont encore peu pesé sur le contenu des décisions et peuvent donc être assimilés à des acteurs périphériques.

En tenant compte de ces considérations, je procède à nouveau à la conversion des données et aux opérations booléennes menant à la table des configurations.

Tableau 33 : représentation des conditions de la participation centrale sous forme de valeurs dichotomiques et multiples (sans contradiction)

Cas	CAP	STRAT	PART
BEF EMP	1	2	1
BEF TU	1	0	0
BET EMP	1	2	1
BET TU	1	0	0
BER TU	1	1	0
BGF EMP	0	2	0
BGF TU	0	2	0
BGT EMP	0	2	0
BGT TU	0	2	0
DEF EMP	1	2	1
DEF TU	1	2	1
DET EMP	1	2	1
DET TU	1	2	1
DER EMP	1	2	1
DER TU	1	2	1
DKF TU	1	1	0
DKT TU	1	1	0
DKR EMP	1	2	1
DKR TU	1	2	1
ELF EMP	0	0	0
ELT EMP	0	0	0
ELR TU	0	0	0
ESF EMP	1	2	1
ESF TU	1	2	1
EST EMP	1	2	1
EST TU	1	2	1
FRF EMP	1	2	1
FRF TU	1	2	1
FRT EMP	1	2	1
FRT TU	1	2	1
FRR TU	1	1	0
IEF EMP	1	1	0
IET EMP	1	1	0
IER EMP	1	1	0
IER TU	1	1	0
LVR EMP	0	2	0
LVR TU	0	2	0
NLR EMP	1	2	1
NLR TU	1	2	1
ROR TU	0	2	0

SEF EMP	1	1	0
SEF TU	1	1	0
SET EMP	1	1	0
SET TU	1	1	0
SER EMP	1	2	1
SER TU	1	2	1
UKF EMP	1	2	1
UKT EMP	1	2	1
UKR EMP	1	2	1
UKR TU	1	2	1

Tableau 34 : table des configurations - conditions explicatives de la participation centrale (sans contradiction)

CAP	STRAT	Résultat	Cas
1	2	1	N=26 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU
1	0	0	N= 2 BEF TU,BET TU
1	1	0	N= 12 BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU
0	2	0	N= 7 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU
0	0	0	N= 3 ELF EMP,ELT EMP,ELR TU

A la lecture de la table des configurations, il apparaît qu’une seule combinaison mène à la participation centrale.

8.4.3. *La participation centrale. 3^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques*

Je procède à la minimisation sur la zone des 1 sans inclusion des cas logiques.

Tableau 35 : formule explicative de la participation centrale des acteurs

CAP{1} * STRAT{2}	N= 26 (BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU)

Les acteurs qui participent au dialogue social européen de manière centrale possèdent un accès aux décisions politiques nationales et possèdent des ressources élevées qu’ils peuvent consacrer au comité de dialogue social. Par ailleurs, le dialogue social européen est considéré comme un champ d’action important à investir.

Il s’agit par exemple des organisations néerlandaises dans le secteur des hôpitaux (NLR EMP, NLR TU). Ces organisations disposent d’une autonomie d’action importante via les négociations collectives et sont par ailleurs régulièrement consultées par le ministère de la santé. En termes de ressources, une fondation conjointe fournit des experts qui aident les partenaires sociaux à préparer et gérer les affaires nationales et européennes. Enfin, autant les syndicats que les représentants d’employeurs sont conscients des impacts croissants de l’Europe sur l’organisation des soins de santé et de la nécessité de se coordonner pour gérer des enjeux transnationaux tels que la mobilité des travailleurs.

Je procède ensuite à la minimisation sur la zone des 0 sans inclure les cas logiques.

Tableau 36 : formules explicatives de la non-participation centrale des acteurs

STRAT{0}	N= 5 (BEF TU,BET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
CAP{1} * STRAT{1}	N= 12 (BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU)
CAP{0} * STRAT{2}	N= 7 (BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU)

Plusieurs combinaisons de conditions empêchent la participation centrale

- CAP{1} * STRAT{1} : une capacité d'action importante combinée à un intérêt limité pour le dialogue social permet une participation des acteurs mais n'est pas une combinaison suffisante pour assurer une participation centrale (12 cas). Les partenaires sociaux danois et suédois du secteur de l'agriculture participent au DSSE dans une logique de prolongement de leurs activités nationales. Toutefois, les questions discutées au sein du DSSE ne constituent pas des enjeux clés pour leurs membres en raison du déclin de l'agriculture et de l'émergence d'autres secteurs verts. De ce fait, ces organisations participent au dialogue social mais sans s'y investir de manière centrale.

- CAP{0} * STRAT{2}: dans ce cas de figure qui correspond à sept cas, l'absence de capacités institutionnelles et organisationnelles empêche toute participation centrale qui nécessite du personnel et même parfois des experts pour pouvoir participer à toutes les réunions et s'investir dans les différents dossiers.

- STRAT{0} : dans cinq cas, le dialogue social européen n'est pas considéré comme un champ d'action pertinent et dans ce cas, quelles que soient les ressources disponibles, les organisations ne s'investiront pas dans le dialogue social européen. Par exemple, les syndicats belges du secteur de l'agriculture (BEF TU) sont absents du dialogue social européen. En effet, le peu de salariés représentés dans le secteur ainsi que des enjeux nationaux différents n'incitent pas ces organisations à investir leurs ressources dans le dialogue social européen.

8.4.4. La participation centrale. 4^{ème} étape. Les opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques

Je procède à la minimisation sur la zone des 1 en incluant les hypothèses simplificatrices.

Tableau 37 : formule minimale explicative de la participation centrale

CAP{1}STRAT{2}	N= 26 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU)
Aucune hypothèse simplificatrice n'a été incluse	

La formule obtenue correspond à la formule minimale obtenue précédemment sans avoir inclus les cas logiques (le logiciel n'inclut d'ailleurs pas d'hypothèse contradictoire, la formule obtenue étant déjà une formule minimale) et couvre la situation de 26 cas. Pour participer de manière centrale au dialogue social européen, les organisations doivent posséder une capacité institutionnelle et organisationnelle forte sur le plan national. S'investir dans le DSSE exige, en effet, des ressources humaines et financières, une certaine expertise, l'expérience de la négociation collective et des relations avec les acteurs politico-administratifs. Simultanément, les organisations doivent considérer le dialogue social européen comme un champ d'action hautement pertinent pour défendre les intérêts de leurs membres.

Je procède à la minimisation sur la zone des 0 en incluant les hypothèses simplificatrices.

Tableau 38 : formules minimales explicatives de la non-participation centrale

CAP{0}	N= 10 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
STRAT{0,1}	N= 17 (BEF TU,BET TU+BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
Une hypothèse simplificatrice	CAP{0}STRAT{1}

En incluant les cas logiques, il apparaît que l'absence de capacité ou l'absence d'intérêt ou encore un intérêt plus limité pour le dialogue social empêchent la participation centrale des acteurs.

8.5. Analyse des conditions explicatives de la participation périphérique

Dans cette section, j'analyse les conditions qui pourraient mener à une participation périphérique et considère comment cette dernière peut se distinguer des autres formes de participation. La participation périphérique est codée PART {1}, la participation centrale et l'absence sont codées PART {0}.

8.5.1. La participation périphérique. 1^{ère} étape. Transformation des données en valeurs dichotomiques et multiples

Les données sont transformées en valeurs dichotomiques et multiples.

Tableau 39 : présentation des conditions explicatives de la participation périphérique sous forme de valeurs dichotomiques et multiples

Cas	CAP	STRAT	PART
BEF EMP	1	2	0
BEF TU	1	0	0
BET EMP	1	2	0
BET TU	1	0	0
BER TU	1	1	1
BGF EMP	0	2	1
BGF TU	0	2	1
BGT EMP	0	2	1
BGT TU	0	2	1
DEF EMP	1	2	0
DEF TU	1	2	0
DET EMP	1	2	0
DET TU	1	2	0
DER EMP	1	2	0
DER TU	1	2	0
DKF TU	1	1	1
DKT TU	1	1	1
DKR EMP	1	2	0
DKR TU	1	2	0

ELF EMP	0	0	0
ELT EMP	0	0	0
ELR TU	0	0	0
ESF EMP	1	2	0
ESF TU	1	2	0
EST EMP	1	2	0
EST TU	1	2	0
FRF EMP	1	2	0
FRF TU	1	2	0
FRT EMP	1	2	0
FRT TU	1	2	0
FRR TU	1	1	1
IEF EMP	1	1	1
IET EMP	1	1	1
IER EMP	1	1	1
IER TU	1	1	1
LVR EMP	0	2	1
LVR TU	0	2	1
NLR EMP	1	2	0
NLR TU	1	2	0
ROR TU	0	2	1
SEF EMP	1	1	1
SEF TU	1	1	1
SET EMP	1	1	1
SET TU	1	1	1
SER EMP	1	2	0
SER TU	1	2	0
UKF EMP	1	2	0
UKT EMP	1	2	0
UKR EMP	1	2	0
UKR TU	1	2	0

8.5.2. La participation périphérique. 2^{ème} étape. Analyse booléenne avec mvQCA

Je procède à l'analyse booléenne et à la construction de la table des configurations.

Tableau 40 : table des configurations - conditions explicatives de la participation périphérique

CAP	STRAT	Résultat	Cas
1	2	0	N= 26 BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU
1	0	0	N= 2 BEF TU,BET TU
1	1	1	N= 12 BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU
0	2	1	N= 7 BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU
0	0	0	N= 3 ELF EMP,ELT EMP,ELR TU

Deux combinaisons mènent à une participation périphérique. Je procède ensuite aux opérations de minimisation.

8.5.3. *La participation périphérique. 3^{ème} étape. Les opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques*

La minimisation sur la zone des 1 sans inclusion des cas logiques mène au résultat suivant.

Tableau 41 : formules explicatives de la participation périphérique (sans inclusion des cas logiques)

CAP{1} * STRAT{1}	N= 12 (BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU)
CAP{0} * STRAT{2}	N= 7 (BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU)

Deux configurations mènent à une participation périphérique.

- CAP{1} * STRAT{1} : cette configuration couvre 12 cas. Une capacité institutionnelle et des ressources permettent aux organisations de participer au dialogue social européen, toutefois, un intérêt plus limité pour le niveau européen explique une participation plus périphérique. Il s'agit par exemple d'un syndicat danois dans le secteur de l'agriculture (DKF TU). L'agriculture étant un secteur en déclin, les questions traitées au dialogue social européen apparaissent comme moins pertinentes. Pourtant, il est important de participer dans une logique de continuité et de similarité avec les instances de négociations nationales.

- CAP{0} * STRAT{2} : cette configuration couvre 7 cas. L'absence de capacité peut être compensée par un intérêt fort pour le dialogue social européen qui est considéré comme un moyen de contourner les contraintes nationales. Toutefois, l'absence de ressources ne permet pas aux organisations de fournir le même investissement que les organisations mieux dotées, ce qui limite leur participation à une participation périphérique. Ce cas de figure recouvre les situations des organisations issues des pays d'Europe centrale et orientale.

Je procède ensuite aux opérations de minimisation sur la zone des 0 sans inclure les cas logiques. Cette opération mène au résultat suivant.

Tableau 42 : formules explicatives de la non-participation périphérique (sans inclusion des cas logiques)

STRAT{0}	N= 5 (BEF TU,BET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
CAP{1} * STRAT{2}	N= 26 (BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU)

Ces deux configurations mènent soit à une absence (STRAT{0}) ou à une participation centrale (CAP{1} * STRAT{2}) qui ont été explicitées précédemment.

8.5.4. La participation périphérique. 4^{ème} étape. Opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques

Je procède à la minimisation sur la zone des 1 en incluant les hypothèses simplificatrices.

Tableau 43 : formules minimales menant à la participation périphérique

STRAT{1}	N= 12 (BER TU,DKF TU,DKT TU,FRR TU,IEF EMP,IET EMP,IER EMP,IER TU,SEF EMP,SEF TU,SET EMP,SET TU)
CAP{0}STRAT{2}	N=7 (BGF EMP,BGF TU,BGT EMP,BGT TU,LVR EMP,LVR TU,ROR TU)
Inclusion d'une hypothèse simplificatrice	CAP{0}STRAT{1}

Les organisations ont une participation périphérique lorsque :

- STRAT{1} (12 cas) : leur intérêt pour le dialogue social européen est plus restreint car les enjeux nationaux correspondent peu aux questions traitées au niveau européen ou lorsque le contexte national apparaît comme étant plus pertinent (exemple du syndicat belge dans le secteur des hôpitaux (BER TU) ou des organisations scandinaves dans le secteur de l'agriculture (DKF TU)).

- CAP{0}STRAT{2} (7 cas) : lorsque l'absence de capacité est compensée par un intérêt fort à participer mais ne permet pas un investissement central (exemple des organisations issues des pays d'Europe centrale et orientale (BGF EMP)).

Je procède à présent à la minimisation sur la zone des 0 en incluant les hypothèses simplificatrices.

Tableau 44 : formules minimales menant à la non-participation périphérique

STRAT{0}	N= 5 (BEF TU,BET TU+ELF EMP,ELT EMP,ELR TU)
CAP{1}STRAT{2}	N= 26 (BEF EMP,BET EMP,DEF EMP,DEF TU,DET EMP,DET TU,DER EMP,DER TU,DKR EMP,DKR TU,ESF EMP,ESF TU,EST EMP,EST TU,FRF EMP,FRF TU,FRT EMP,FRT TU,NLR EMP,NLR TU,SER EMP,SER TU,UKF EMP,UKT EMP,UKR EMP,UKR TU)
Aucune hypothèse simplificatrice n'a été incluse	

On obtient des résultats similaires à l'opération effectuée sans l'inclusion des hypothèses simplificatrices. Le logiciel n'en inclut d'ailleurs aucune, la formule obtenue étant déjà minimale.

8.6. Comparaison intersectorielle et internationale

Les résultats obtenus via l'analyse quali-quantitative comparée ont permis de montrer que la mobilisation des acteurs d'une part, et la mise en œuvre des textes d'autre part, dépendent directement de la capacité des acteurs à pouvoir intervenir dans leur contexte national et sectoriel ainsi que de leurs intérêts et préférences vis-à-vis du dialogue social européen. Ces résultats ne permettent toutefois pas d'identifier directement quel peut être le poids du secteur ou encore l'influence des différents modèles nationaux sur mes résultats.

Il s'avère pourtant que la configuration institutionnelle nationale et sectorielle dans laquelle les acteurs agissent influence d'une part les marges de manœuvre des acteurs et d'autre part leurs préférences. Afin d'identifier cette influence, j'interprète les résultats obtenus au

regard des deux secteurs et des modèles nationaux. Enfin, des différences d'action peuvent également être observées entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs.

Le tableau ci-dessous montre que la présence ou l'absence des conditions et les configurations observées ne sont pas toujours similaires au sein d'un même pays (8.6.1) et diffèrent d'un secteur à l'autre (8.6.2) mais parfois aussi d'un acteur à l'autre (8.6.3).

Tableau 45 : comparaison nationale et sectorielle

Pays	CAS	CAS ACTEUR	CAP	STRAT	PART	CAPTEX	STRATEX	TRANS	Typologie
BE	BEF	BEF TU	1	0	0	1	1	1	Néo- corporatisme
		BEF EMP	1	2	2	1	1	1	
	BET	BET TU	1	0	0	1	1	1	
		BET EMP	1	2	2	1	1	1	
	BER	BER TU	1	1	1	1	0	0	
		BER EMP	1	0	0	1	0	0	
BG	BGF	BGF TU	0	2	1	0	1	0	Néo- libéralisme
		BGF EMP	0	2	1	0	1	0	
	BGT	BGT TU	0	2	1	0	1	0	
		BGT EMP	0	2	1	0	0	0	
DE	DEF	DEF TU	1	2	2	1	1	1	Néo- corporatisme
		DEF EMP	1	2	2	1	1	1	
	DET	DET TU	1	2	2	1	1	1	
		DET EMP	1	2	2	1	1	1	

	DER	DER TU	1	2	2	1	1	1	
		DER EMP	1	2	2	1	1	1	
DK	DKF	DKF TU	1	1	1	1	1	1	Corporatisme scandinave
		DKF EMP	1	0	0	1	1	1	
	DKT	DKT TU	1	1	1	1	1	1	
		DKT EMP	1	0	0	1	1	1	
	DKR	DKR TU	1	2	2	1	1	1	
		DKR EMP	1	2	2	1	1	1	
EL	ELF	ELF EMP	0	0	0	0	0	0	étatisme
	ELT	ELT EMP	0	0	0	0	0	0	
	ELR	ELR TU	0	0	0	0	0	0	
ES	ESF	ESF TU	1	2	2	0	1	0	étatisme
		ESF EMP	1	2	2	0	1	0	
	EST	EST TU	1	2	2	1	1	1	
		EST EMP	1	2	2	1	1	1	
FR	FRF	FRF TU	1	2	2	1	1	1	étatisme
		FRF EMP	1	2	2	1	1	1	
	FRT	FRT TU	1	2	2	1	1	1	
		FRT EMP	1	2	2	1	1	1	
	FRR	FRR TU	1	1	1	1	0	0	
		FRR EMP	1	0	0	1	0	0	
IE	IEF	IEF EMP	1	1	1	0	0	0	pluralisme
	IET	IET EMP	1	1	1	0	0	0	
	IER	IER TU	1	1	1	0	1	0	

		IER EMP	1	1	1	0	1	0	
LV	LVR	LVR TU	0	2	1	0	0	0	Néo-libéralisme
		LVR EMP	0	2	1	0	0	0	
NL	NLR	NLR TU	1	2	2	1	1	1	Néo-corporatisme
		NLR EMP	1	2	2	1	1	1	
RO	ROR	ROR TU	0	2	1	0	0	0	Néo-libéralisme
SE	SEF	SEF TU	1	1	1	1	1	1	Corporatisme scandinave
		SEF EMP	1	1	1	1	1	1	
	SET	SET TU	1	1	1	1	1	1	
		SET EMP	1	1	1	1	1	1	
	SER	SER TU	1	2	2	1	1	1	
		SER EMP	1	2	2	1	1	1	
UK	UKF	UKF TU	1	0	0	1	1	1	Pluralisme
		UKF EMP	1	2	2	1	1	1	
	UKT	UKT TU	1	0	0	1	0	0	
		UKT EMP	1	2	2	1	0	0	
	UKR	UKR TU	1	2	2	1	1	1	
		UKR EMP	1	2	2	1	1	1	

Légende du tableau

Blanc= cas de participation et de non mise en œuvre

Gris clair = cas de participation et de mise en œuvre

Gris foncé= cas de non-participation

8.6.1. Les logiques d'actions intersectorielles

Deux secteurs très contrastés au niveau du degré d'européanisation ont fait l'objet de l'enquête. Cette différence a-t-elle eu un impact sur la mise en œuvre des textes conjoints ? La comparaison des deux secteurs montre que le degré d'européanisation n'a en soi pas d'impacts significatifs sur le fonctionnement du dialogue social car lorsqu'on observe les résultats de la mise en œuvre des textes dans les deux secteurs, les résultats y sont également mitigés. Dans les deux secteurs, une partie seulement des participants mettent en œuvre les textes. Ce sont les organisations qui possèdent les conditions identifiées par l'intermédiaire de QCA.

Les facteurs qui entrent en ligne de compte sont donc d'une part l'importance économique du secteur sur le plan national (car elle détermine les capacités et les motivations des acteurs) et d'autre part la nature des enjeux du secteur et si ceux-ci sont perçus par les acteurs comme devant faire l'objet ou non d'une coordination européenne. Dans ce cas, le degré d'européanisation peut intervenir mais en fonction des contextes nationaux, il est perçu différemment par les acteurs.

Dans la deuxième partie, au chapitre de présentation des secteurs, j'ai noté qu'en fonction des secteurs considérés, le mode de fonctionnement des relations professionnelles ne correspond pas toujours aux modèles nationaux typiques. Ces particularités sectorielles induisent donc des variations intra-nationales. Ces particularités sectorielles ont par conséquent une influence sur les capacités et les stratégies des acteurs et les combinaisons de conditions observées peuvent être différentes au sein d'un même pays.

Ces différences sectorielles sont très nettes en Belgique et France. Par exemple, dans le contexte français, étant donné, l'importance économique de l'agriculture ainsi que la

tradition corporatiste du secteur, les représentants des salariés et des exploitants agricoles sont des acteurs clés du comité de dialogue social du secteur de l'agriculture (Keeler, 1987). Toutes les conditions sont présentes : ces organisations bénéficient d'un accès aux décisions nationales, de ressources importantes, ils ont la capacité d'intervenir dans les domaines traités par les textes (par la voie de la cogestion des questions de formation et des questions d'assurance sociale), et en raison de leur position nationale et de l'importance économique du secteur, le dialogue social européen apparaît comme un champ d'action pertinent. Les acteurs agricoles français occupent donc une position centrale au sein du comité. Ce qui les a d'ailleurs conduit à participer étroitement à l'élaboration des textes conjoints qui s'inspirent largement des pratiques nationales.

Par contre dans le secteur de la santé, les relations professionnelles et les soins de santé restent organisés à partir du modèle de l'étatisme, l'Etat étant responsable de la plupart des questions liées aux soins de santé (Palier, 2008). Cette situation se reflète dans le dialogue social européen. Tout d'abord, aucun représentant des employeurs n'est membre d'HOSPEEM et ne participe donc pas au comité de dialogue social. Côté syndical, des représentants français participent aux réunions du comité. Toutefois, leur participation reste périphérique et leur action s'avère plus passive, l'intérêt de participer leur apparaissant comme étant moins évident que dans le secteur de l'agriculture, les enjeux étant davantage perçus comme nationaux. Les syndicats français du secteur des hôpitaux n'ont d'ailleurs entrepris aucune démarche de mise en œuvre du code de conduite sur le recrutement transfrontalier. La problématique de la mobilité des travailleurs est considérée comme importante mais le contenu du code de conduite apparaît finalement assez éloigné des préoccupations premières des syndicats français.

8.6.2. Les logiques d'actions nationales

En se basant sur la typologie générale des systèmes nationaux des relations professionnelles, il apparaît que la mise en œuvre des textes est réalisée dans tous les cas relevant du corporatisme scandinave. Les résultats sont par contre mitigés dans les pays du modèle néo-corporatiste, du modèle « pluraliste » et du modèle « étatiste ». Enfin, il n'y a pas de cas de mise en œuvre dans les pays relevant du modèle du néo-libéralisme.

Par conséquent, il apparaît que les modèles qui favorisent une autonomie et une intégration des partenaires sociaux à la décision politique favorisent les possibilités de mise en œuvre. Toutefois, mes résultats démontrent que l'explication par les modèles nationaux de relations professionnelles n'est pas suffisante. Des arrangements de type corporatiste ne mènent pas nécessairement à la mise en œuvre. En effet, il est également nécessaire de prendre en compte les motivations des acteurs en fonction de leurs enjeux nationaux et sectoriels et de tenir compte de leur marge de manœuvre effective, celle-ci pouvant différer en fonction des secteurs.

Par ailleurs, en termes de mobilisation des acteurs au sein des comités, aucun modèle national ne peut être directement corrélé avec la participation des acteurs. Alors que les acteurs intégrés dans un modèle corporatiste (scandinave ou continental) possèdent les compétences nécessaires pour intégrer le dialogue social européen, ils ne participeront pas nécessairement aux comités de dialogue social européen. Le niveau européen peut, en effet, apparaître comme un niveau d'action superflu si les acteurs nationaux bénéficient d'un accès à la décision politique nationale. Les enjeux traités au niveau européen peuvent également être considérés comme étant trop éloignés des enjeux nationaux. En outre, il apparaît que les acteurs intervenant dans d'autres modèles de représentation sont intégrés dans les comités de dialogue social. Ce qui compte ce sont les compétences que les acteurs développent au sein leur modèle national et sectoriel. Dans les modèles pluralistes ou les modèles étatistes, les interlocuteurs sociaux ont développé d'autres compétences et ont investi d'autres canaux pour influencer les autorités publiques. Dans le modèle néo-libéral, le niveau de décision européen est considéré comme un moyen de contourner un système politique national auquel les représentants des travailleurs et des employeurs ont un accès limité.

En conséquence, envisager la mise en œuvre et la mobilisation européenne des acteurs sous l'angle unique des facteurs institutionnels nationaux n'est pas pertinent. Il est important d'une part de considérer le modèle de relations professionnelles développé au niveau du secteur qui peut différer du modèle national traditionnel. D'autre part, outre le modèle de partenariat social développé sur le plan domestique, ce qui compte ce sont avant tout les marges de manœuvre ainsi que les capacités institutionnelles et organisationnelles dont disposent les interlocuteurs sociaux.

8.6.3. *Les logiques d'actions du salariat et du capital*

Au sein d'un même pays et d'un même secteur, des différences entre les syndicats et les représentants des employeurs ont été également identifiées. Ces divergences ne s'observent pas sur les capacités institutionnelles et organisationnelles des acteurs mais plutôt sur les stratégies adoptées. En effet, dans les secteurs concernés, lorsque les états consultent ou intègrent les partenaires sociaux à la décision politique, ils accordent de manière générale les mêmes droits aux deux parties (Traxler, 2007a, 2009).

Par contre, syndicats et organisations d'employeurs peuvent développer un intérêt différent vis-à-vis du dialogue social européen en fonction des stratégies qui sont poursuivies sur le plan national. Ce constat a été effectué dans le secteur agricole en Belgique, au Danemark, en Irlande et en Grande-Bretagne et dans le secteur hospitalier en Belgique et en France. Le cas des interlocuteurs sociaux belges dans le secteur agricole est très illustratif. Dans le secteur de l'agriculture, les représentants des exploitants agricoles participent activement au dialogue social européen tandis que les syndicats y participent très rarement. Pour les syndicats, le dialogue social européen dans le secteur agricole est considéré comme un champ d'action non pertinent, le nombre de salariés agricoles en Belgique étant très faible et ne représentant d'ailleurs qu'une partie infime des travailleurs syndiqués. Le nombre d'exploitants agricoles indépendants est par contre élevé. L'eupéanisation forte du secteur encourage leurs représentants à intervenir sur le plan européen. On retrouve ce même cas de figure en Grande-Bretagne. Remarquons toutefois que cette différence d'implication n'empêche pas la mise en œuvre. Les thèmes traités au niveau européen sont en effet peu controversés et il est facile pour les représentants des agriculteurs de convaincre leurs partenaires de prendre des initiatives dans le cadre des accords européens.

En conclusion, en effectuant une comparaison des logiques d'action entre les deux secteurs, entre les modèles nationaux et selon la nature des organisations, il s'avère que les facteurs institutionnels nationaux et sectoriels ne sont pas suffisants pour expliquer la mise en œuvre des textes de nouvelle génération. Les acteurs établissent en effet leur stratégie d'action en fonction de leur marge de manœuvre qui est influencée simultanément par la configuration institutionnelle nationale ainsi que les particularités institutionnelles du secteur dans lequel

ils agissent. Ces résultats montrent l'intérêt d'examiner directement les capacités et intérêts que les acteurs ont pu développer.

8.7. Conclusion

L'analyse par l'intermédiaire de l'analyse quali-quantitative comparée a permis de mettre en évidence l'importance de combiner des facteurs institutionnels aux facteurs liés aux préférences des acteurs afin d'appréhender le processus de mise en œuvre de textes non contraignants. En effet, les résultats montrent que la mise en œuvre ne pourra être effective que lorsque le contexte institutionnel national et sectoriel favorise l'autonomie des interlocuteurs sociaux à intervenir dans le domaine concerné par le texte mais aussi lorsque les organisations considèrent la problématique comme étant pertinente. Pour que les partenaires sociaux investissent du temps dans la mise en œuvre, il faut que le thème du texte fasse écho aux enjeux nationaux et permette de répondre aux problèmes qui se posent dans le contexte national. La combinaison de ces deux conditions est absolument nécessaire pour que la mise en œuvre puisse être réalisée.

Des acteurs marginaux, aux capacités limitées sur le plan national ne peuvent donc contourner leur contexte national par l'intermédiaire du dialogue social européen pour introduire de nouvelles pratiques. Par ailleurs, un système institutionnel de type corporatiste ou qui favorise l'action des interlocuteurs sociaux n'est pas suffisant pour assurer une mise en œuvre.

Il apparaît donc que les textes négociés au niveau européen ne sont pas nécessairement mis en œuvre par tous les acteurs nationaux qui ont participé à leur élaboration. En conséquence, l'effet de socialisation supposé n'a pas d'effet sur la mise en œuvre. D'ailleurs, lors de l'analyse thématique, j'ai pu constater que si dans une certaine mesure, les comités du dialogue social favorisent les échanges et l'apprentissage, les intérêts des acteurs restent essentiellement déterminés par leurs enjeux domestiques.

En outre, la participation des acteurs au comité de dialogue social ne permet pas de contourner une faible capacité des acteurs sur le plan domestique. Pourtant, si la mobilisation des acteurs dans le comité n'est pas une condition suffisante pour assurer la mise en œuvre, il semble que celle-ci reste une condition nécessaire. Dans la pratique, il est

rare de rencontrer des cas nationaux où aucune organisation ne participe et où le texte serait tout de même mis en œuvre.

La mise en œuvre se comprend par conséquent également au regard de la mobilisation des acteurs dans le comité. Cette participation s'explique d'une part en fonction des réglementations européennes et de leurs impacts dans les contextes domestiques mais aussi en fonction des enjeux nationaux en tant que tels et de leur caractère transnational. Si le dialogue social apparaît comme un champ d'action pertinent pour répondre aux enjeux nationaux, les partenaires sociaux s'investiront dans le travail des comités.

Cette mobilisation est facilitée par les capacités et les ressources dont disposent les organisations. L'analyse thématique a montré que lors du processus de décision, les acteurs nationaux d'un même pays ou d'un groupe de pays dont les intérêts sont similaires tendent à se coordonner afin de pouvoir peser sur les débats. Ces coordinations font pencher la balance du côté des organisations aux capacités les plus élevées et au final les textes correspondent aux intérêts de ces acteurs. De ce fait, le résultat final peut être décevant pour de nombreux acteurs nationaux qui ne se reconnaissent pas dans le texte et ne sont donc pas incités à mettre en œuvre le texte.

Par ailleurs, même lorsque les organisations disposent de capacités, la participation n'est pas garantie. Si le contexte domestique apparaît aux organisations comme un champ d'action amplement suffisant pour défendre leurs intérêts, celles-ci ne s'investiront pas dans le dialogue social européen. Il est donc important de distinguer les intérêts des organisations de leurs capacités d'action.

Cependant, l'absence de moyens même si elle peut freiner la mobilisation ne l'empêche pas. En effet, des organisations aux ressources limitées sont particulièrement impliquées dans les travaux des comités. L'enquête empirique a montré que les fédérations sectorielles européennes jouent un rôle important dans la mobilisation de leurs membres et dans le soutien des organisations faiblement dotées. Ces organisations peuvent d'ailleurs avoir une forte volonté d'intégrer le dialogue social afin d'obtenir une reconnaissance et une possibilité d'action qu'elles ne possèdent pas sur le plan domestique. Le dialogue social européen est dans ce cas utilisé pour contourner le contexte national. Pourtant, un manque de ressources en termes de personnel ou en termes d'expertise peut empêcher les

organisations de jouer un rôle central dans le comité et, au final, de peser sur le contenu des décisions.

Chapitre 9. Discussion des résultats

La nature non contraignante des textes issus du dialogue social sectoriel européen a suscité de nombreux questionnements quant à sa capacité d'influer sur les relations d'emploi nationales. Dans le cadre de cette thèse de doctorat, mon ambition a été d'identifier les impacts possibles des textes du dialogue social sectoriel européen et de cerner les conditions et les mécanismes susceptibles de mener à une mise en œuvre sur le plan national.

Dans ce dernier chapitre, je présente mes principales observations et évalue mes hypothèses à la lumière des résultats empiriques. Pour chacune des hypothèses, deux questions sont posées: quelles conclusions peuvent être tirées quant au terrain qui a été exploré et dans quelle mesure les propositions théoriques se sont-elles vérifiées ? Tout d'abord, je reviens plus particulièrement sur ma variable dépendante qui est la mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen (9.1). Y-a-t-il une mise en œuvre et quels types d'impacts ont-ils pu être constatés ? Ensuite, je reviens sur les différentes dimensions identifiées dans le cadre d'analyse qui examine les dynamiques verticales, du niveau national au niveau européen et du niveau européen au niveau national, du dialogue social européen. La mobilisation et la participation des acteurs dans le dialogue social européen sont examinées (9.2). Quel est le profil des participants ? Quelle est leur capacité d'action sur le plan national et quelles sont leurs attentes vis-à-vis du dialogue social européen ? En examinant les résultats portant sur le processus de décision, j'établis si un effet de socialisation des acteurs est possible au sein du dialogue social européen (9.3). Je reviens ensuite tout particulièrement sur les conditions de la mise en œuvre en tant que telle et évalue l'intérêt d'examiner l'ensemble du processus de décision pour expliquer et comprendre la mise en œuvre (9.4). Enfin, j'aborde le potentiel de généralisation des résultats présentés et souligne les contributions de la thèse (9.5).

9.1. *La mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen: quels impacts?*

Les études portant sur les nouveaux modes de gouvernance ont montré que les instruments de droit souple peuvent affecter les contextes nationaux selon plusieurs dimensions. S'ils peuvent parfois entraîner des changements au niveau du contenu même des politiques publiques, ils peuvent affecter les cadres cognitifs des acteurs et contribuer au développement de nouvelles manières de penser mais aussi entraîner un changement de nature politique et introduire de nouvelles priorités dans les agendas politiques ou encore affecter les structures d'opportunités politiques (de la Porte et Pochet, 2012; Featherstone et Radaelli, 2003; Zeitlin, 2009). Toutefois, les nouveaux modes de gouvernance telle que la méthode ouverte de coordination étant avant tout reconnus comme un processus d'apprentissage, leurs impacts sont surtout appréhendés dans la littérature en termes d'influence sur les idées ou de potentiel d'apprentissage (de la Porte et Pochet, 2012; Lopez-Santana, 2006; Trubek et Mosher, 2003; Zeitlin, 2009).

A partir de ces constats, j'ai considéré que la mise en œuvre des textes du dialogue social européen pourrait également être appréhendée à partir de ces différentes dimensions et non pas seulement en termes d'impacts sur les normes régissant les relations d'emploi. En effet, les « textes basés sur les processus » ne requièrent pas une transposition de normes dans le droit national mais plutôt une amélioration graduelle des pratiques en fonction des recommandations. Par ailleurs, ils ne précisent pas de date limite de mise en œuvre. Les critères utilisés précédemment dans les évaluations des accords-cadres du dialogue social interprofessionnel, tels que l'inclusion de nouvelles normes dans le droit national et le respect des limites de temps, ne s'avèrent donc pas être des critères pertinents pour évaluer les « textes basés sur les processus » (Kaeding et Müllensiefen, 2009; Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2011a; Visser et Martin, 2008).

Par ailleurs, les rares évaluations des textes issus du dialogue social sectoriel européen définissent la mise en œuvre comme la conclusion de conventions collectives sur le plan national (Keller et Weber, 2011; S. Weber, 2010). A mon sens, ce choix limite fortement le champ de la mise en œuvre et ne permet pas d'une part d'identifier toutes les dimensions qui pourraient être affectées par les textes européens et d'autre part de prendre en compte

la diversité des pratiques de relations collectives existant en Europe, la convention collective n'étant pas la norme dans l'ensemble des pays européens.

En fonction de ces considérations, j'ai fait le choix d'adopter des critères plus souples afin d'examiner la mise en œuvre des textes étudiés et de prendre en compte l'ensemble des actions entreprises par les partenaires sociaux dans le cadre des textes. Toutefois, toutes les actions ne sont pas considérées comme de la mise en œuvre en tant que telle. Il y a mise en œuvre lorsque les acteurs nationaux ont respecté tout ou une partie des engagements européens par la voie d'actions ou d'instruments prescrits dans le texte.

A partir de ces critères, j'ai pu constater que **les textes du dialogue social européen font l'objet d'une mise en œuvre qui affecte non seulement les cadres cognitifs des acteurs mais également le contenu même des normes et pratiques nationales** (concl.1). Sur les trente et un cas de mise en œuvre d'un texte d'un secteur dans un pays, dix-sept cas se sont révélés être des cas de mise en œuvre aboutie et effective (six cas sur dix en ce qui concerne les deux textes du secteur agricole et cinq cas sur onze dans le cadre du code de conduite du secteur hospitalier). Toutefois, ces résultats ne peuvent être considérés comme représentatifs car l'échantillon se limite principalement aux « cas pays » dans lesquels au moins une organisation participe au comité de dialogue social européen. Néanmoins, cela démontre que la mise en œuvre n'est pas totalement nulle et qu'elle peut être effective dans un certain nombre de pays.

En examinant les actions entreprises par les acteurs nationaux dans le cadre des trois textes étudiés, j'ai observé deux grandes catégories d'action. Premièrement, les textes du dialogue social sectoriel européen amènent les partenaires sociaux nationaux à adopter de nouvelles pratiques par le biais de conventions collectives ou d'actions conjointes. Deuxièmement, des actions de dissémination et de sensibilisation sont menées conjointement ou unilatéralement afin de diffuser les principes contenus dans les textes.

Tout d'abord, dans quatorze cas, les partenaires sociaux nationaux se sont basés sur les recommandations des textes pour développer de nouvelles pratiques. Dans certains cas, ces actions sont développées dans le cadre de négociation collective. L'accord sur la formation professionnelle en agriculture vise à aboutir à une harmonisation des systèmes de formation professionnelle en Europe. Une de ses dispositions prévoit notamment la mise en place de

mesures concernant la valorisation des acquis de l'expérience. Dans le cadre de l'accord européen, les partenaires sociaux suédois ont engagé des négociations qui ont abouti à la création d'un système de validation des compétences qui définit les qualifications et les compétences des travailleurs agricoles selon trois différents niveaux. Un passeport des compétences, la « green card » a été créé sur cette base afin de faciliter la reconnaissance des qualifications des travailleurs. Quant au code de conduite sur le recrutement transfrontalier dans le secteur hospitalier, il a amené les syndicats et une association représentative des hôpitaux néerlandais à négocier un accord permettant la mise en place d'une liste noire des agences de recrutement ne respectant pas les principes du code.

En outre, de nouvelles pratiques ou même de nouvelles structures peuvent être créées en dehors du cadre des négociations collectives mais à partir tout de même d'une initiative conjointe des interlocuteurs sociaux. Dans le cadre de l'accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques, les syndicats et représentants des exploitants agricoles belges ont développé à partir de structures conjointes déjà existantes un observatoire chargé de récolter des informations quant aux risques auxquels sont soumis les travailleurs agricoles. En conséquence, ces actions qu'elles fassent ou non l'objet d'un accord collectif affectent directement le contenu des normes nationales ainsi que les pratiques des acteurs.

Ensuite, dans cinq cas, les textes européens ont conduit les acteurs nationaux à mener des actions de dissémination et de sensibilisation. Ces actions consistent essentiellement à réaliser des campagnes d'information, à traduire le texte européen dans la langue nationale, à organiser des séminaires à destination des membres ou encore à créer des brochures destinées aux travailleurs ou aux entreprises. Ces actions ne sont pas nécessairement réalisées de manière conjointe mais peuvent également faire l'objet d'actions unilatérales de la part des organisations. En Allemagne, dans le secteur des hôpitaux, chacune des organisations interrogées a entrepris des actions de manière indépendante dans le cadre du code de conduite sur le recrutement transfrontalier. Une organisation syndicale a commandité des études portant sur les conditions de travail des travailleurs migrants et organisé plusieurs séries de conférences. Une autre organisation syndicale a développé un service de conseils individualisés à destination des travailleurs venant de l'étranger. Par ailleurs, une organisation patronale a réalisé une enquête sur les pratiques de recrutement

des hôpitaux et a informé ses membres des principes éthiques promus par le code. Si les impacts qui résultent de ce deuxième type d'action sont d'abord d'ordre cognitif, il est clair qu'ils affectent également les pratiques des acteurs.

Outre ces constats, j'ai observé que les acteurs nationaux qui n'ont pas la possibilité de procéder à une mise en œuvre au sens strict entreprennent tout de même des actions dans le cadre des textes. D'une part, dans six cas, les acteurs utilisent les textes comme un outil de pression pour promouvoir les idées contenues dans le texte auprès des autorités publiques. Le code de conduite sur le recrutement transfrontalier dans le secteur des hôpitaux vise essentiellement les pays d'Europe de l'ouest qui recrutent des travailleurs étrangers afin de faire face à la pénurie de personnel soignant. Pourtant, les partenaires sociaux lettons ont pu s'appuyer sur les messages véhiculés par le code pour mettre en exergue les problèmes causés dans leur pays par l'émigration des travailleurs et la nécessité de développer des services médicaux de qualité. La Lettonie est en effet confrontée à un sous-financement important de ses soins de santé qui cause des départs massifs de ses médecins et infirmières vers l'ouest de l'Europe. Le code a donc été utilisé par les partenaires sociaux en tant qu'outil de conscientisation et de moyen de pression envers les autorités nationales.

D'autre part, dans huit cas, des projets de collaboration entre différents acteurs nationaux ont pris forme à partir des textes européens. En agriculture, le projet AGRITRANS, initié à partir de l'accord sur la formation professionnelle, réunit des syndicalistes de neuf pays dans l'objectif d'échanger des informations quant aux systèmes nationaux de formation professionnelle et de construire des instruments facilitant la reconnaissance et la valorisation des compétences. Actuellement, ce projet a conduit les acteurs à tester l'applicabilité du passeport des compétences européen et du registre des métiers agricoles pour les éleveurs d'animaux dans la branche porcine. Dans le secteur hospitalier, un syndicat allemand a conclu des accords bilatéraux avec des syndicats étrangers dans l'objectif de permettre à leurs membres respectifs de s'affilier gratuitement à une organisation syndicale dans le pays dans lequel ils vont travailler.

Si ces deux types d'action peuvent affecter les structures d'opportunités politiques, servir d'outil d'apprentissage et même affecter la pratique quotidienne des acteurs, les effets qui

en résultent s'avèrent difficile à évaluer et semblent encore limités. Il est toutefois intéressant de noter que les textes du dialogue social européen peuvent être utilisés par les acteurs nationaux et avoir des effets en dehors de la mise en œuvre au sens strict.

Le dialogue social sectoriel européen en raison de l'aspect non contraignant des textes qui en résultent a fait l'objet de nombreuses critiques et doutes quant à son efficacité et sa capacité d'affecter les contextes nationaux (Garcia-Munoz Alhambra, 2013; Keller, 2008; Keller et Weber, 2011). Néanmoins, mes résultats démontrent que ces impacts ne sont pas nuls et qu'ils peuvent être non seulement de nature cognitive mais également affecter le contenu même des normes et pratiques nationales.

De tels impacts ont également été constatés, quoique de manière mitigée, dans le cadre de la mise en œuvre des accords-cadres du dialogue interprofessionnel (Kaeding, 2013; Larsen et Andersen, 2007; Prosser, 2012; Visser et Martin, 2008; Welz et Wolf, 2010). Par contre, les évaluations de la mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen sont négatives (Keller, 2003; Keller et Weber, 2011). Mes résultats montrent qu'il est important d'adapter les critères d'évaluation en fonction de la nature des textes étudiés, de leurs objectifs et des caractéristiques des systèmes destinataires. En effet, en réduisant la mise en œuvre à la seule conclusion de conventions collectives, les évaluations antérieures du dialogue social sectoriel européen n'ont pu que conclure à une vision trop pessimiste.

En outre, au regard des nouveaux modes de gouvernance, ceci implique que des normes de droit souple n'ont pas seulement un potentiel d'apprentissage et d'influence d'idées comme cela été constaté précédemment (de la Porte et Pochet, 2012; Lopez-Santana, 2006) mais peuvent également impliquer des changements affectant directement le contenu des normes nationales.

La mise en œuvre n'a pourtant pas été constatée dans tous les cas. Seule, la présence de certaines conditions mène à la mise en œuvre ; quelles sont-elles ? Les sections suivantes identifient les conditions et mécanismes susceptibles de mener à la mise en œuvre.

9.2. *Pourquoi et comment les partenaires sociaux nationaux se mobilisent-ils au niveau européen?*

Etant donné la nature volontaire du processus de mise en œuvre, les approches sociologiques et constructivistes m'ont amenée à considérer que la participation des acteurs au processus de décision constitue un élément clé de la mise en œuvre (Checkel, 2007; Saurugger, 2008; Smith, 2004). Dans un premier temps, je me suis donc intéressée à l'engagement des acteurs nationaux dans les comités de dialogue social sectoriel européen.

Afin de mieux comprendre la mobilisation des acteurs, je me suis référée à la littérature sur l'eupéanisation des groupes d'intérêts ainsi qu'aux approches de la gouvernance multi-niveaux qui établissent différents constats. Selon l'approche de la gouvernance multi-niveaux, la multiplication des arènes politiques offre aux acteurs nationaux des opportunités d'action supplémentaires et des possibilités de contourner des structures d'opportunités nationales défavorables (Baumgartner et Jones, 1993; Hooghe et Marks, 2001). De ce fait, les groupes marginaux ont une motivation plus grande à chercher une autre voie d'influence et à internationaliser leur action (Guiraudon, 2000; Pralle, 2003). A partir de ces constats, j'ai donc émis l'hypothèse que les partenaires sociaux nationaux n'agiront au sein du dialogue social européen que si celui-ci constitue une opportunité d'action au regard de leur structure d'opportunité nationale (hypothèse 1).

D'autres auteurs mettent en avant l'importance des ressources des groupes d'intérêts ou encore leur position dans le système institutionnel de représentation des intérêts comme étant des facteurs clés dans les stratégies de gouvernance multi-niveaux (Beyers, 2002; Beyers et Kerremans, 2012; Eising, 2007; Kluver, 2012). En effet, participer à un niveau de pouvoir supplémentaire requiert des ressources humaines et financières, de l'expertise et l'expérience de l'action politique (Balme et Chabanet, 2002; Saurugger, 2002a). Les possibilités d'eupéanisation des acteurs dépendent également des caractéristiques du système national de représentation d'intérêt car dans un système de type corporatiste les acteurs ont déjà développé des compétences, une expérience de négociations et de relations avec les pouvoirs publics (Cowles, 2001; Quittkat, 2002). En conséquence, en ce qui concerne la participation des partenaires sociaux nationaux aux comités de dialogue social européen, j'ai posé l'hypothèse que des acteurs provenant de systèmes nationaux et sectoriels de type corporatiste où le rôle des interlocuteurs sociaux est fortement

institutionnalisé et central en matière de politiques économiques et sociales participent plus facilement aux comités de dialogue social car ceux-ci disposent déjà des capacités institutionnelles et organisationnelles nécessaires pour y intervenir (hypothèse 2).

En s'intéressant aux conditions de mobilisation des organisations patronales et syndicales nationales présentes au sein des comités de dialogue social européen, j'ai pu tout d'abord constater que ces acteurs s'investissent au niveau européen lorsqu'ils sont particulièrement conscients du poids des régulations européennes sur leur secteur et lorsqu'ils considèrent que certaines problématiques ne peuvent plus être uniquement gérées sur le plan national. L'analyse thématique des entretiens menés avec les acteurs nationaux a, en effet, montré que la première motivation exprimée par les répondants quant à leur participation au dialogue social européen est de pouvoir être consultés quant aux politiques européennes affectant leur secteur et de pouvoir influencer ces décisions en amont du processus. Cette motivation est exprimée d'emblée par une importante majorité des répondants nationaux qu'ils représentent une organisation syndicale ou une association patronale. Dans le secteur de l'agriculture, cet argument a été exprimé par quatorze répondants sur dix-huit et dans le secteur des hôpitaux, il s'agit de la première préoccupation de l'ensemble des vingt et un répondants interrogés.

En fonction des différentes situations nationales, les syndicats et organisations patronales s'investissent et « utilisent » le dialogue social européen dans l'objectif d'acquérir de nouvelles opportunités d'influence ou de maintenir des droits existants. Tout d'abord, dans les pays où la concertation sociale est moins développée, les acteurs nationaux cherchent auprès des institutions communautaires une reconnaissance et une légitimité d'action qu'ils ne possèdent pas sur le plan national. Les entretiens menés avec les représentants des organisations en provenance des nouveaux états membres font apparaître que ces acteurs considèrent le dialogue social européen comme un moyen de trouver des « alliés » afin de mettre la pression sur les gouvernements nationaux. Quant aux organisations syndicales britanniques et irlandaises, il s'agit de garder un rôle dans une concertation centralisée qui est fortement contrainte et limitée sur le plan national. D'autre part, les répondants provenant des pays où la concertation sociale est traditionnellement forte tels que les scandinaves, les allemands et les néerlandais, expriment avant tout le souci de maintenir leur position dans la définition des normes liées à l'emploi. Le processus de décision

européen contourne, en effet, les systèmes nationaux de concertation sociale. Le dialogue social européen est ainsi considéré comme un moyen de garder une position normative et comme un niveau d'action qui s'ajoute aux champs d'action locaux, régionaux et nationaux.

Par contre, lorsque le dialogue social européen apparaît comme une institution superflue au regard du contexte national et des intérêts poursuivis, les organisations nationales n'ont pas d'incitants à participer au dialogue social européen. Certains répondants disposant d'une position forte dans leur système de représentation national expriment, en effet, peu d'intérêt pour le dialogue social européen. Ils considèrent les enjeux traités au niveau européen comme étant moins pertinents au regard de leurs problématiques nationales. Le secteur agricole en Belgique occupe peu de salariés tandis que d'autres secteurs verts, tels l'horticulture ou l'entretien des parcs et jardins, émergent et occupent un nombre croissant de salariés. Les sujets traités au sein du comité du secteur agricole se révèlent ainsi moins pertinents pour les organisations syndicales belges. Par ailleurs, les répondants irlandais et grecs expliquent qu'ils se concentrent avant tout sur des problèmes domestiques au regard des circonstances socio-économiques difficiles auxquelles ils sont confrontés.

Afin d'expliquer dans quelles circonstances les acteurs nationaux se mobilisent au sein du dialogue social européen, j'ai eu recours à l'analyse quali-quantitative comparée. Sur cinquante sous-cas correspondant à chacune des organisations susceptibles d'être impliquées dans la mise en œuvre d'un texte, quarante-cinq participent de manière régulière aux comités. De l'analyse QCA, il est apparu qu'il existe un lien direct entre l'intérêt qui est porté au dialogue social et la participation des acteurs aux travaux des comités. En effet, les quarante-cinq sous-cas correspondent à des acteurs qui ont exprimé un intérêt pour le dialogue social européen. En conséquence, si au regard des contraintes et des opportunités du contexte national, le dialogue social européen se profile pour les organisations comme un moyen d'acquiescer ou de maintenir leurs opportunités d'action, ils participeront effectivement aux comités de dialogue social européen.

En me basant sur les comptes rendus des réunions, l'observation directe du déroulement des réunions ainsi que les entretiens, j'ai examiné plus particulièrement l'investissement et les activités des organisations nationales au sein des comités. Trois degrés de participation

ont pu être distingués : une participation centrale, une participation périphérique et une participation exceptionnelle.

Tout d'abord, la participation centrale couvre des acteurs qui sont régulièrement présents aux réunions et qui participent activement aux travaux des comités. Ils occupent les mandats de présidents ou de vice-présidents du comité ou de leur fédération européenne. Ils sont inclus dans le bureau et préparent l'ordre du jour du comité. Ils participent à l'organisation des séminaires et présentent des exemples de bonnes pratiques nationales. Par exemple, les représentants des employeurs britanniques du secteur agricole ont été directement impliqués dans la création du passeport européen des compétences agripass. Ils se sont en effet basés sur un outil déjà existant en Grande-Bretagne pour créer le modèle européen. Ils sont par ailleurs directement impliqués dans le projet de la Commission européenne d'élaboration d'une classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO). Dans le secteur des hôpitaux, le représentant d'une organisation syndicale danoise a participé au groupe restreint chargé de la rédaction du code de conduite sur le recrutement transfrontalier.

Les acteurs qui participent de manière périphérique sont régulièrement présents mais leur investissement est plus passif. Ils participent aux séances plénières, parfois aux groupes de travail mais ne s'impliquent pas directement dans le travail de fond. Ils réagissent aux propositions mais ne développent pas de nouvelles initiatives. Il s'agit par exemple des organisations syndicales belges du secteur hospitalier ou de l'organisation patronale suédoise dans le secteur agricole.

Enfin, un nombre important d'acteurs participe de manière très irrégulière aux réunions des comités. Les acteurs que j'ai interrogés et qui relèvent de cette catégorie tels que les syndicalistes grecs du secteur des hôpitaux ou les syndicalistes belges du secteur de l'agriculture assistent parfois aux réunions plénières et s'informent des activités du comité par le biais d'internet ou des courriers électroniques.

L'analyse quali-quantitative comparée de la mobilisation des acteurs a montré que dans les vingt-six sous-cas où les acteurs s'investissent de manière centrale dans le dialogue social européen, ceux-ci disposent de capacités institutionnelles et organisationnelles importantes et considèrent le dialogue social européen comme un champ d'action important. Dans dix-

neuf sous-cas, les acteurs ont une participation périphérique. Cette implication plus passive s'explique dans douze sous-cas par le fait que les acteurs ont un intérêt plus limité pour le dialogue social européen car leurs enjeux nationaux sont éloignés des questions traitées au sein du dialogue social européen. Dans les sept sous-cas restants, les acteurs considèrent le dialogue social européen comme un champ d'action pertinent mais ils ne disposent que de capacités d'action limitées. Enfin, cinq sous-cas observés correspondent à des participants irréguliers qui expriment un intérêt limité pour le dialogue social européen. Il s'avère finalement que **les acteurs nationaux, qui se mobilisent au niveau européen et participent activement au dialogue social européen, disposent d'une position institutionnelle forte dans leur système national ainsi que des ressources importantes et considèrent le dialogue social européen comme un champ d'action qui s'ajoute au niveau national et leur permet de maintenir leur pouvoir d'influence et d'intervention** (concl 2). Ainsi, ma première hypothèse se confirme tandis la deuxième hypothèse se vérifie partiellement car le modèle de partenariat social corporatiste ne conduit pas nécessairement les acteurs à se mobiliser. Cette conclusion montre par ailleurs que les deux hypothèses doivent être considérées comme étant combinées l'une à l'autre.

Un élément important dans la mobilisation des acteurs est l'opportunité que le dialogue social européen apporte en tant que canal d'influence et d'action supplémentaire. Les organisations nationales qui participent au dialogue social européen y voient avant tout un moyen d'intégrer la machinerie européenne et de peser sur les décisions communautaires via le processus de consultation. Négocier des accords et se coordonner apparaissent comme des objectifs secondaires dans le discours des répondants. L'analyse des entretiens a en effet montré que les répondants interrogés quant à leur présence au sein du dialogue social évoquent en premier lieu le poids de l'Europe et mentionnent en tout premier lieu les directives concernant leur secteur et non pas les accords négociés au sein du comité. Si l'objectif d'aboutir à une coordination européenne ou d'établir une solidarité transnationale est également évoqué, il n'est que rarement exprimé de prime abord.

Mes résultats rejoignent les observations qui établissent que le dialogue social européen constitue avant tout un moyen de lobbying et que c'est par cette fonction que les acteurs nationaux sont avant tout attirés (de Boer et al., 2005). J'ajoute, par ailleurs, qu'à ce propos,

il n'existe pas de clivage clair entre les préférences exprimées par les organisations syndicales et les organisations patronales.

Si le dialogue social européen doit effectivement être considéré par les acteurs nationaux comme une nouvelle opportunité d'action au regard des enjeux et structures d'opportunités politiques nationales, il ne permet toutefois pas de compenser la faiblesse d'action des acteurs. L'hypothèse de la compensation ne se vérifie pas dans le cadre du dialogue social sectoriel européen (Guiraudon, 2000; Keck et Sikkink, 1998; Marks et McAdam, 1996; Pralle, 2003). En effet, peu d'acteurs marginaux aux ressources et positions institutionnelles faibles sont présents dans les comités de dialogue social et encore moins sont effectivement actifs dans les activités des comités. L'analyse QCA a montré que seules les organisations qui disposent de capacités institutionnelles et organisationnelles élevées participent de manière centrale aux comités et pèsent effectivement sur les décisions. Les organisations disposant de faibles ressources et étant peu associées aux décisions politiques nationales sont limitées à une participation périphérique.

La présence de cette catégorie d'organisations dans les comités s'explique par le support des fédérations européennes qui tentent d'encourager les organisations les plus petites et les moins dotées à s'investir dans le dialogue social européen. Des séminaires de « renforcement des capacités » sont développés conjointement afin d'informer et de conscientiser les acteurs des pays d'Europe centrale et orientale. Par ailleurs, les fédérations syndicales européennes, EFFAT pour l'agriculture et la FSESP pour les hôpitaux, fournissent à leurs membres les moins dotés des ressources supplémentaires afin de faciliter leur travail et leurs déplacements. Dans les faits, ce support permet l'intégration progressive de quelques organisations provenant notamment des pays d'Europe centrale et orientale mais ne leur permet pas de véritablement peser sur les décisions. Alors que les organisations les mieux dotées disposent d'experts pour préparer les dossiers et participer aux groupes de travail, les organisations bulgares, lettones et roumaines sont représentées exclusivement par leur président. Ce qui ne leur permet pas de suivre les dossiers avec la même précision. Les organisations qui disposent d'une position institutionnelle importante dans leur système de représentation national ainsi que des ressources élevées ont donc un accès plus aisé aux comités de dialogue social européen. En conséquence, le fonctionnement du dialogue social européen reproduit les structures de capacités existantes dans les systèmes nationaux et ne

permet pas, malgré l'action des fédérations européennes, de rééquilibrer les inégalités (Beyers et Kerremans, 2007, 2012; Kluver, 2012).

Pourtant, contrairement à ce qui était supposé, la participation des organisations n'est pas nécessairement corrélée à un modèle de représentation d'intérêt en particulier. Ce constat remet en cause les approches mettant en évidence le degré de compatibilité (« degree of fit ») comme modèle d'explication principale (Cowles, 2001; Quittkat, 2002). L'analyse comparée réalisée à partir des grands modèles nationaux a révélé que tous les acteurs intégrés dans le modèle du corporatisme continental ne participent pas aux comités alors que des acteurs actifs dans un modèle étatiste ou pluraliste participent de manière centrale dans les activités des comités. Le modèle corporatiste facilite la participation car les organisations qui évoluent dans ce modèle disposent de possibilités d'action importantes. Toutefois, ce modèle ne mène pas nécessairement à la participation et peut même la décourager. En effet, le dialogue social européen peut apparaître comme un niveau d'action superflu si le niveau national fournit suffisamment de possibilités d'action. En outre, les autres modèles de représentation n'empêchent pas nécessairement la participation. Ce qui compte avant tout, ce sont les compétences et capacités que les organisations ont pu développer en intervenant, que ce soit par la concertation ou par d'autres moyens d'intervention et d'influence sur le plan national. Ceci implique que des facteurs structurels liés aux pays ou aux secteurs ne sont finalement pas des facteurs pertinents dans l'explication de l'eupéanisation des stratégies des syndicats et organisations patronales.

L'importance des facteurs institutionnels et organisationnels a également été observée dans les études portant plus généralement sur l'accès et l'influence des groupes d'intérêt nationaux sur les processus de décisions communautaires. La capacité d'action des acteurs et plus particulièrement leur intégration dans leur système national de représentation d'intérêt constitue un facteur essentiel dans l'eupéanisation des stratégies politiques des groupes d'intérêts (Beyers et Kerremans, 2012; Kluver, 2012; Knodt, Quittkat, et Greenwood, 2012). Ainsi, en raison d'un fonctionnement basé sur l'expertise et la bureaucratie, le processus décisionnel communautaire semble favoriser les groupes d'intérêt disposant de capacités d'actions fortes sur le plan national.

9.3. *Le dialogue social européen conduit-il à un effet de socialisation?*

Les approches sociologiques et constructivistes m'ont amenée à considérer l'importance de la participation des acteurs dans le processus de décision et plus particulièrement lorsqu'il s'agit de nouveaux modes de gouvernance. En effet, il est reconnu que les interactions fréquentes et les échanges entre les différentes parties prenantes induisent une socialisation des acteurs menant à l'apprentissage et au changement d'idées. Les acteurs nationaux développent ainsi des intérêts transnationaux et sont plus enclins à respecter et à mettre en œuvre des normes non contraignantes. La socialisation constitue donc un mécanisme essentiel de l'eupéanisation dans le cas de processus volontaires et non contraignants (Checkel, 2001, 2007; Risse et Kleine, 2010; Risse et al., 1999).

De par son fonctionnement, le dialogue social européen implique de nombreuses interactions et échanges entre représentants des organisations syndicales et patronales des différents pays européens. De ce fait, j'ai supposé que le dialogue social européen pourrait, comme d'autres lieux de décision européens, être vecteur de socialisation et amener les acteurs à respecter et appliquer les décisions qui y sont prises. J'ai ainsi émis l'hypothèse que les acteurs nationaux participant régulièrement aux réunions des comités seraient, par l'intermédiaire du processus de socialisation, plus enclins à défendre les normes européennes et à les mettre en œuvre dans leur contexte national (hypothèse 3).

Par ailleurs, il m'a semblé que les fédérations européennes pourraient également jouer un rôle dans la socialisation de leurs membres. Ceci a d'ailleurs déjà été constaté pour les fédérations syndicales européennes dans les mouvements de travailleurs transnationaux (Gajewska, 2009) et dans les comités d'entreprise européens (Müller et Rüb, 2007; Pulignano, 2007). J'ai ainsi postulé que les fédérations européennes syndicales et patronales pourraient, à travers leur rôle d'information et de coordination, favoriser la socialisation de leurs membres (hypothèse 4).

Si la participation des acteurs aux comités de dialogue social favorise sans aucun doute la mise en œuvre, elle ne l'implique pas nécessairement. Des acteurs qui participent de manière régulière aux comités de dialogue social ne procèdent pas forcément à des actions de mise en œuvre. D'après les résultats de l'analyse QCA, la participation d'au moins une

organisation nationale au comité de dialogue social est une condition nécessaire pour qu'il y ait mise en œuvre mais celle-ci n'est pas suffisante.

Deux conditions menant à la mise en œuvre ont été identifiées et lorsqu'une de ces conditions est absente, la mise en œuvre ne peut être réalisée. Lorsque les organisations nationales ne disposent pas de compétences pour agir dans le domaine du texte, leur marge de manœuvre pour mettre en œuvre le texte est limitée. La participation au dialogue social européen ainsi que l'intérêt des acteurs pour la problématique traitée par le texte ne permet pas de compenser ce manque de capacité. En matière de formation professionnelle, la capacité des partenaires sociaux espagnols du secteur de l'agriculture est réduite car c'est un domaine qui est principalement géré de manière tripartite sur le plan national. Cette absence de compétence explique pourquoi les représentants espagnols, identifiés comme participant de manière centrale au comité du dialogue social du secteur agricole, et ayant un intérêt pour le texte, n'ont pas procédé à la mise en œuvre du texte.

D'autre part, la mise en œuvre n'aura pas lieu lorsque les acteurs nationaux estiment que les enjeux traités par le texte ne constituent pas une priorité sur le plan national ou lorsque la perspective développée dans le texte ne correspond pas à leurs intérêts et ceci même lorsqu'ils ont participé aux débats lors de l'élaboration du texte. Les organisations syndicales belges dans le secteur des hôpitaux reconnaissent la pénurie de personnel soignant comme un problème important. Toutefois, elles ne considèrent pas le recrutement transfrontalier comme étant une solution et préfèrent plutôt se concentrer sur les conditions de salaires et d'emploi afin d'attirer et de garder les travailleurs nationaux dans le secteur.

En outre, par l'intermédiaire des entretiens et de l'analyse des comptes rendus des réunions, j'ai pu constater que les intérêts des organisations nationales changent peu. Certains répondants constatent que les débats et les rencontres peuvent favoriser une meilleure compréhension des autres systèmes nationaux et que ces échanges peuvent parfois les amener à s'inspirer des pratiques existantes dans d'autres pays. Ces « transferts de pratiques » concernent avant tout des aspects très spécifiques. Les représentants britanniques du secteur de l'agriculture se sont ainsi inspirés d'autres pratiques nationales pour introduire des niveaux de qualification supplémentaires dans leur système de valorisation des acquis de l'expérience. En dehors de ces quelques éléments spécifiques, la

plupart des répondants admettent, qu'en pratique, il est souvent difficile d'adopter des idées entendues dans le cadre du comité car le contexte national est trop différent ou parce que d'autres mesures existent déjà. Les opinions et les perspectives adoptées sont prédéfinies par le contexte national. Ce qui explique que dans les comptes rendus des réunions et des séminaires, j'ai pu constater de nombreuses incompréhensions entre les différents acteurs nationaux. L'hypothèse de la socialisation des acteurs et de son impact sur la mise en œuvre ne s'est donc pas vérifiée.

Pourtant, l'effet d'apprentissage n'est pas totalement nul. J'ai pu constater que si l'apprentissage au niveau des idées est lent et limité, il existe un apprentissage au niveau des compétences. En effet, en participant aux comités de dialogue social mais aussi aux séminaires organisés par les fédérations européennes, les représentants nationaux reçoivent des informations quant aux projets de la Commission européenne, des procédures de décision et des parties prenantes impliquées. Il leur arrive également de travailler conjointement avec des agences européennes ou départements de la Commission européenne. Le comité du secteur de l'agriculture participe au développement d'une taxonomie des aptitudes, compétences et professions et collabore étroitement dans ce cadre avec une unité de la DG emploi. Par ce biais, les acteurs approfondissent leurs connaissances techniques, développent leur capacité à travailler dans un environnement multiculturel et disposent d'une meilleure compréhension du processus de décision européen. Ainsi, en intervenant dans un autre niveau de pouvoir, les acteurs nationaux acquièrent de nouvelles connaissances et compétences qui leur permettent de mieux comprendre le fonctionnement des institutions européennes, d'identifier les différents canaux d'influence et de maîtriser leurs interventions sur plusieurs niveaux de pouvoir. Les acteurs nationaux deviennent des « acteurs multi-niveaux ».

Quant aux fédérations européennes, elles jouent avant tout un rôle d'information, de conscientisation et de coordination de leurs membres. Sur base des documents internes ainsi que des entretiens réalisés avec les représentants des organisations européennes, j'ai pu constater que ces dernières transmettent l'information quant aux projets de la Commission européenne à leurs membres et organisent des séminaires techniques sur les questions débattues au sein des comités. Quant à la mise en œuvre, elles récoltent les informations par le biais de questionnaires ainsi que de séminaires lors desquels des

exemples de bonnes pratiques nationales sont présentés. Elles n'ont cependant aucun pouvoir de contrainte vis-à-vis de leurs affiliés et ne peuvent que les encourager à procéder à la mise en œuvre.

En fonction de leurs ressources, elles peuvent également faciliter l'implication des organisations les moins dotées lors de l'élaboration des textes mais aussi lors du travail de suivi des textes. Elles assurent notamment la traduction des documents, dont les accords et questionnaires de suivi, dans les différentes langues nationales et s'assurent de la présence d'interprètes lors des différentes réunions et séminaires. Néanmoins, si elles peuvent encourager et faciliter l'implication de leurs affiliés au niveau européen, elles ne peuvent intervenir sur leur capacité d'action au niveau domestique. Les résultats de l'analyse QCA ont en effet confirmé que l'absence de compétences pour intervenir dans le domaine du texte empêche toute mise en œuvre. L'influence des fédérations européennes quant aux résultats de la mise en œuvre n'a donc pas été vérifiée.

Ces résultats m'ont amené à constater que le dialogue social européen n'engendre pas un effet de socialisation comme cela a pu être constaté dans d'autres lieux de décision européens. **La socialisation ne constitue donc pas un mécanisme favorisant la mise en œuvre des textes du dialogue social européen** (concl.3). La nature et l'organisation des acteurs étudiés freinent en effet toute possibilité de socialisation. Les acteurs présents au sein des comités ne sont qu'un rouage de l'organisation qu'ils représentent et n'ont qu'une influence limitée quant aux objectifs menés par leur organisation. Par ailleurs, ces organisations représentent les intérêts de membres nationaux qui n'ont souvent que peu conscience des enjeux européens. La socialisation peut éventuellement concerner chaque représentant de manière individuelle mais être, au final, freinée au niveau de l'organisation.

Toutefois, j'ai constaté qu'en étant intégrés dans le processus, les représentants nationaux sont davantage conscients des enjeux européens, mieux informés et plus compétents pour agir sur différents niveaux de pouvoir, ce que je nomme l'« acquisition de compétences multi-niveaux ». Ceci se rapproche du concept d'« acculturation à l'Europe » proposé par Anne-Catherine Wagner, désignant l'acquisition des compétences techniques et sociales par les représentants syndicaux lors des formations syndicales organisées par les fédérations syndicales européennes (Wagner, 2009). Au sein du dialogue social européen, les acteurs qui

s'investissent de manière centrale dans le processus développent des compétences qui leur permettent d'agir en fonction du canal d'influence le plus adéquat et d'intervenir en tant que véritables « acteurs multi-niveaux ». Ainsi, **les participants du dialogue social européen acquièrent des compétences techniques et sociales qui leur permettent de développer des stratégies d'action multi-niveaux** (concl.4).

9.4. Les conditions de la mise en œuvre

En plaçant les acteurs au cœur de l'analyse, les approches sociologiques de l'Union européenne ont montré que les acteurs nationaux ne sont pas simplement des récepteurs des normes européennes. Ils font « usage » des normes et se les réapproprient afin de mener à bien leurs objectifs nationaux (Jacquot, 2013; Jacquot et Woll, 2008; Saurugger, 2008). Les approches de la gouvernance multi-niveaux font également état d'« acteurs stratégiques » et montrent que les acteurs nationaux tentent d'accéder à d'autres niveaux de pouvoir afin d'obtenir de nouvelles opportunités d'action et de contourner les contraintes de leur niveau national. En outre, les auteurs qui se sont intéressés à l'eupéanisation et à la mise en œuvre des normes européennes, quel que soit leur pouvoir contraignant, ont particulièrement souligné le pouvoir explicatif des préférences et intérêts des acteurs (Kaeding, 2013; Knill et Lenschow, 1998; Mastenbroek et Kaeding, 2006; Versluis, 2004).

Etant donné la nature non contraignante des accords issus du dialogue social européen, j'ai supposé que l'« usage » que les acteurs nationaux pourraient en faire en fonction de leurs intérêts permettrait d'expliquer la mise en œuvre. J'ai ainsi posé l'hypothèse que la mise en œuvre des textes est favorisée lorsque ces textes répondent aux enjeux nationaux et sont conçus par les partenaires sociaux nationaux comme une nouvelle opportunité d'action (hypothèse 5).

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'expliquer les effets divergents de l'eupéanisation, la littérature s'accorde pour considérer les facteurs institutionnels comme étant des médiateurs puissants, les écarts (« misfit ») entre les prescrits européens et les arrangements institutionnels et politiques nationaux étant reconnus comme étant un des principaux facteurs d'explication (Cowles et al., 2001; Duina, 1997). En adoptant une approche plus

centrée sur les acteurs, il est d'ailleurs reconnu que les acteurs agissent dans un cadre institutionnel qui définit leur marge de manœuvre et que ce cadre diffère en fonction des contextes nationaux (Mayntz et Scharpf, 2001). Plus particulièrement, lorsqu'il s'agit pour les syndicats et organisations patronales de procéder à la mise en œuvre des textes européens, il a été observé que leurs possibilités d'action s'orientent en fonction des différents systèmes de relations professionnelles (Kaeding, 2013; Prosser, 2012). Par conséquent, on peut supposer que la mise en œuvre des textes issus du dialogue social sectoriel européen est favorisée lorsque les acteurs nationaux disposent des capacités à intervenir sur les politiques d'emploi domestiques et plus particulièrement dans le domaine visé par le texte européen (hypothèse 6).

En évaluant la mise en œuvre de trois textes dans treize pays européens, j'ai pu constater que seuls deux éléments sont finalement essentiels à une mise en œuvre effective. L'analyse QCA identifie dix-sept cas de mise en œuvre positive dans lesquels les acteurs nationaux expriment un intérêt pour la thématique du texte et disposent de compétences leur permettant d'agir sur le problème concerné. Il s'agit de la seule combinaison de conditions menant effectivement à la mise en œuvre. L'absence d'une de ces deux conditions rend toute action de mise en œuvre impossible.

Tout d'abord, le contenu du texte doit refléter une problématique qui se pose sur le plan national et doit être considéré par les partenaires sociaux nationaux comme un moyen et une opportunité de répondre à cette problématique. Le code de conduite sur le recrutement transfrontalier dans le secteur hospitalier concerne une problématique commune à plusieurs pays européens. Plusieurs répondants, tels que les partenaires sociaux allemands, britanniques, danois et néerlandais ont affirmé, être directement concernés par l'arrivée massive d'infirmiers et de médecins étrangers et ont reconnu que cela posait des problèmes en termes notamment de reconnaissances des qualifications mais aussi en termes d'équité vis-à-vis des travailleurs nationaux. Pour ces acteurs, le texte européen permet de s'accorder sur des règles et principes communs qui tiennent compte de la situation de l'ensemble des pays européens. Par contre, lorsque les acteurs nationaux considèrent le texte comme étant non pertinent quant à leur situation nationale, ils n'entreprennent aucune initiative dans le cadre du texte. En Irlande, la formation professionnelle des salariés agricoles est organisée de manière individuelle par chacune des exploitations. La dispersion géographique des

exploitations et le nombre peu élevé de salariés n'incitent pas l'organisation de formations sur une base collective. Dans ces conditions, l'organisation patronale irlandaise estime qu'il n'est donc pas pertinent d'entreprendre des actions dans le cadre de l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture.

Toutefois, cette opportunité ne peut se concrétiser que si les acteurs disposent, dans le cadre de leur contexte institutionnel, de la capacité à « faire usage » du texte. Les partenaires sociaux nationaux doivent, en effet, disposer des compétences pour intervenir directement sur le domaine concerné par le texte. En Allemagne, en France et dans les pays scandinaves, les partenaires sociaux, par le biais d'organes paritaires, interviennent dans l'organisation de la formation professionnelle mais aussi dans la définition des politiques qui y sont relatives. En conséquence, ils peuvent développer de nouvelles pratiques ou mesures en matière de formation professionnelle sans nécessairement solliciter l'intervention des pouvoirs publics. Une telle situation favorise la mise en œuvre tandis que l'absence de compétence a été identifiée comme une contrainte. En conséquence, **les acteurs nationaux s'emparent des textes issus du dialogue social sectoriel européen et les traduisent dans leur contexte national lorsqu'ils ont la volonté et la capacité de les utiliser pour répondre à des problématiques nationales** (concl.5). Les deux hypothèses envisagées ne se vérifient finalement que dans les situations où elles sont combinées.

Ce constat a plusieurs implications. Tout d'abord, seules les organisations qui disposent de capacités ainsi que d'une certaine autonomie d'action dans le domaine couvert sont aptes à s'emparer des textes et à les utiliser pour mener à bien leurs objectifs sur le plan national. En effet, le pouvoir régulateur des autorités publiques a été identifié comme une contrainte importante dans le discours des répondants. Lorsque les pouvoirs publics sont entièrement responsables de la matière visée par le texte, les partenaires sociaux peinent le plus souvent à les convaincre de se conformer aux principes énoncés dans le texte. Dans ces cas, les actions entreprises par les partenaires sociaux se limitent finalement à des actions de lobbying qui, au final, ne se traduisent pas souvent par des actes du côté des pouvoirs publics.

En Lettonie et en Roumanie, les politiques d'emploi font l'objet de concertations tripartites sur le plan national auxquelles les acteurs sectoriels sont peu ou pas du tout associés. Les

accords qui en résultent sont rares et la très grande majorité des décisions dépendent principalement des autorités publiques. Dans ces deux pays, la santé n'est pas considérée comme une priorité par le pouvoir politique et le secteur souffre d'un sous-financement important. Dans ces conditions, les demandes des interlocuteurs sociaux ne sont pas prises en compte. De même en Irlande, les questions de santé et sécurité sont avant tout gérées par les pouvoirs publics tout comme en Espagne où la formation professionnelle fait l'objet de concertations tripartites auxquelles les organisations agricoles ne sont pas associées. Dans ces cas, les textes n'ont pas été mis en œuvre. Ceci démontre que les acteurs gouvernementaux ne se sentent pas concernés par le dialogue social européen et ne se sentent pas responsables d'assurer la mise en œuvre des principes négociés de manière autonome par les partenaires sociaux.

Par contre, dans les cas où les compétences sont partagées, les interlocuteurs sociaux disposent d'une marge de manœuvre plus étendue pour prendre des actions, qu'elles soient unilatérales ou bilatérales, et encourager les pouvoirs publics à collaborer. Il s'agit par exemple du cas de l'Allemagne, de la Belgique, de la France et des pays scandinaves où les questions de formation et de santé et sécurité sont partagées en fonction des différents aspects entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ou sont gérées de manière conjointe.

Par conséquent, les accords issus du dialogue social européen ne garantissent pas nécessairement une légitimation des interlocuteurs sociaux auprès de leur gouvernement national et n'ouvrent pas ou peu de nouvelles opportunités d'action. La mise en œuvre est donc fortement articulée aux structures nationales existantes et le dialogue social européen ne permet pas de renverser les structures d'opportunités existantes. Cela rejoint le constat déjà effectué lors de l'examen de la mobilisation des acteurs. Que ce soit par l'implication des acteurs dans les comités ou dans la mise en œuvre et le suivi des textes, le dialogue social européen ne fait que reproduire la situation existante dans les Etats membres. Seuls les acteurs qui, sur le plan domestique, disposent des capacités d'intervenir dans les décisions et de développer des pratiques et des normes de manière autonome, sont capables d'intervenir par le biais du dialogue social européen. Des acteurs forts au niveau national le sont aussi sur le plan européen. Par contre, des acteurs domestiques marginaux et faibles restent marginaux et faibles dans le dialogue social européen.

Toutefois, aucun modèle national type n'a pu être identifié comme menant directement à la mise en œuvre (Crouch, 1993; Hoffmann et al., 2009; Van Ruysseveldt et Visser, 1996b). D'une part, le modèle corporatiste facilite la mise en œuvre car les interlocuteurs sociaux disposent d'une autonomie d'action importante dans les domaines touchant à l'emploi et aux conditions de travail. Toutefois, la mise en œuvre n'a pas été constatée dans tous les pays de tradition corporatiste. En Belgique, le code de conduite du secteur hospitalier n'a pas fait l'objet d'une mise en œuvre car les organisations syndicales ont considéré que le texte était peu pertinent au regard de leurs enjeux nationaux. Il est donc important de tenir compte également des intérêts et préférences des acteurs (Crouch et Farrell, 2004; Deeg et Jackson, 2007; Mastenbroek et van Keulen, 2006).

D'autre part, il existe des différenciations sectorielles qui pèsent sur l'organisation des relations professionnelles (Bechter et al., 2012). Dans le secteur de l'agriculture, les caractéristiques du corporatisme sont présentes dans de nombreux pays européens. Alors qu'en France les relations professionnelles relèvent plutôt du modèle étatiste, le secteur de l'agriculture est traditionnellement caractérisé par le corporatisme (Hubscher et Rinaudo, 1992; Keeler, 1987). Les syndicats et les organisations d'exploitants agricoles bénéficient ainsi d'une large autonomie d'action et de décision qui leur permet de se positionner en tant qu'acteurs clés sur le plan national et européen. Les deux secteurs, l'agriculture et les hôpitaux, s'avèrent atypiques au regard de l'organisation des relations professionnelles et reflètent peu les caractéristiques des grands modèles nationaux. Les organisations du secteur des hôpitaux couvrent principalement le secteur de la santé publique. Dans de nombreux pays européens, la concertation y est encore centralisée alors que d'autres secteurs connaissent une décentralisation importante. Le cas de la Grande-Bretagne constitue un exemple parlant (Prosser, 2011b). Le secteur de l'agriculture est par ailleurs encore fortement organisé sur des bases corporatistes (Hervieu et Lagrave, 1992). Il est donc important de remarquer que ce choix influence sans aucun doute les résultats.

Toutefois, en adoptant une approche centrée sur les marges de manœuvre des acteurs, il apparaît que ce qui compte ce sont, au final, les capacités et compétences que les acteurs ont pu développer dans le cadre de leur contexte national et non pas le modèle national en lui-même. Dans un modèle étatiste ou pluraliste, si la concertation sociale joue un rôle moins important, les organisations patronales et syndicales ont développé d'autres

compétences et investissent d'autres canaux qui leur permettent d'influencer également les décisions politiques.

Une autre implication concerne les sujets abordés par les accords. Les thématiques sont amenées par les fédérations européennes mais émanent de réflexions menées avec les affiliés nationaux. En raison de la diversité des intérêts en présence, peu de sujets font l'objet d'une unanimité. Pourtant, pour qu'une mise en œuvre soit effective sur le plan national, l'analyse QCA a montré que l'adéquation du thème du texte avec les réalités nationales est une condition sine qua non. En outre, il est apparu dans le discours des représentants nationaux qu'il est important que le texte puisse s'appliquer sur le plan national et être utilisé par les acteurs pour répondre à leurs préoccupations. Ceci implique non seulement une adéquation avec les enjeux nationaux mais aussi un intérêt pour les acteurs nationaux de passer par le dialogue social européen pour faire face au problème.

Mes résultats concordent avec les études menées précédemment sur la mise en œuvre des accords du dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel et soulignent les principaux facteurs déjà mis en évidence tels qu'une articulation nécessaire avec les structures nationales de relations professionnelles, une interaction entre les organisations européennes et leurs affiliés nationaux ou encore l'intérêt pour les thèmes traités dans l'agenda national (Kaeding, 2013; Keller et Weber, 2011; Prosser, 2014; S. Weber, 2010)

En concentrant l'analyse sur le rôle des acteurs nationaux, j'ai toutefois pu amener une autre perspective sur le dialogue social européen. Tout d'abord, par la comparaison systématique de plusieurs cas de mise en œuvre, j'ai mis en évidence que seuls deux éléments, l'intérêt des acteurs pour le texte et la capacité d'agir dans le domaine concerné par le texte sont essentiels mais également indissociables l'un de l'autre. Ensuite, en prenant en compte les capacités des acteurs plutôt que les structures institutionnelles, mes résultats ont révélé que la mise en œuvre n'est pas directement liée à un modèle institutionnel en particulier. Les facteurs liés aux modèles nationaux de relations professionnelles ou encore aux secteurs ne sont pas pertinents pour expliquer la mise en œuvre. Ce constat fait notamment écho aux observations de Barbara Bechter, Bernd Brandl et Guglielmo Meardi qui établissent que le niveau national n'est plus un niveau pertinent de comparaison en relations industrielles et qu'il faut également prendre en compte les différenciations

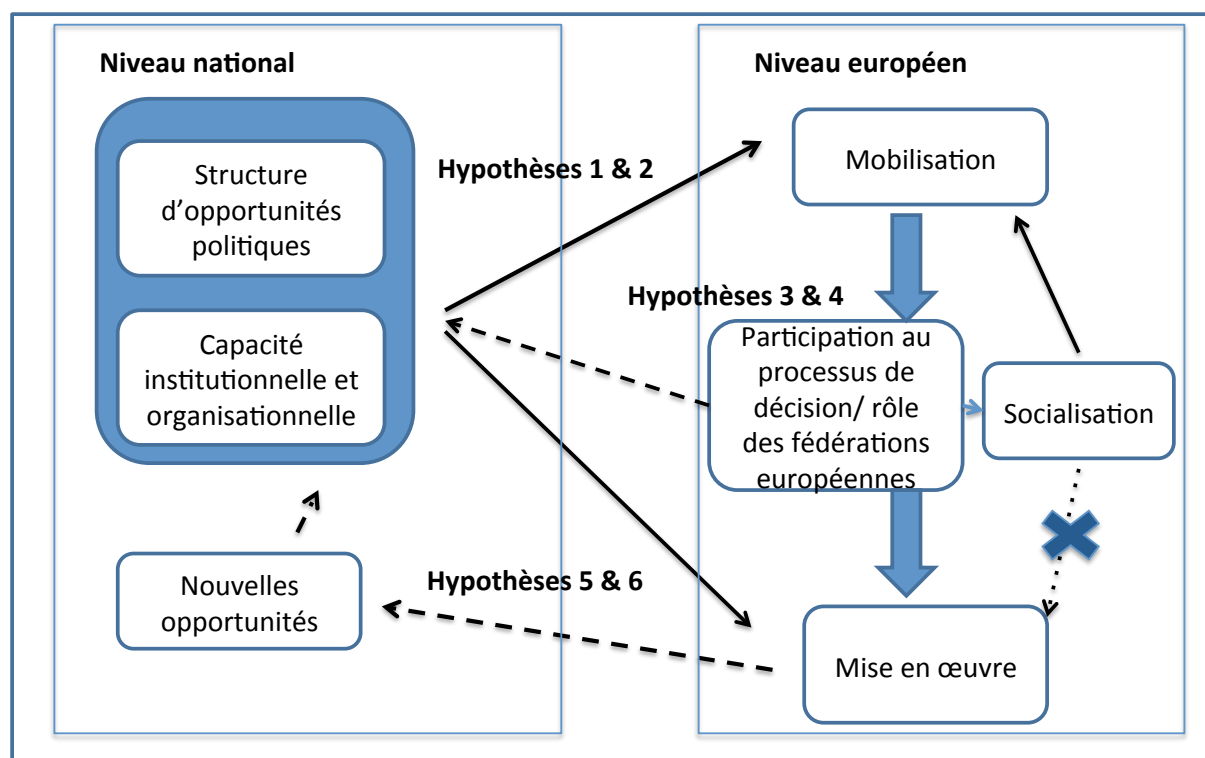
sectorielles (Bechter et al., 2012). Concentrer l'analyse sur les marges de manœuvre des acteurs permet ainsi d'éviter tout biais liés aux typologies.

Mes résultats ont également révélé que les facteurs institutionnels ne constituent pas en soi un facteur explicatif de la mise en œuvre. Ils interviennent plutôt comme « médiateur » de la mise en œuvre en déterminant le cadre d'action des acteurs nationaux. La mise en œuvre n'est effective que si les acteurs ont un intérêt à appliquer le texte dans leur contexte national et que celui-ci fait écho aux problématiques nationales. La mise en œuvre se comprend non pas seulement au regard de l'intérêt que les acteurs nationaux développent vis-à-vis des textes européens mais surtout au regard de l'« usage » qu'ils peuvent en retirer en fonction de leur marge de manœuvre nationale (Jacquot et Woll, 2008; Palier et Surel, 2007; Saurugger, 2008).

Toutefois, il ne s'agit pas d'un simple usage. En abordant la mise en œuvre à partir de l'implication des acteurs nationaux dans le processus de décision des comités, il a été possible de mieux cerner les stratégies adoptées par les acteurs vis-à-vis de la mise en œuvre. Le choix des acteurs de s'investir dans le dialogue social européen est guidé par les opportunités qui peuvent être apportées par un niveau supplémentaire de décision. Il a par ailleurs été constaté que lorsque les acteurs nationaux participent aux discussions, les perspectives adoptées restent concentrées sur les enjeux nationaux et n'évoluent pas ou peu vers une approche plus transnationale. Toutefois, l'accès au dialogue social européen est restreint aux acteurs qui disposent déjà d'un pouvoir d'influence et d'action sur le plan domestique. Ainsi, les sujets et contenus des textes reflètent les préoccupations de ceux qui se sont investis et qui ont les compétences nécessaires pour peser sur les décisions. La mise en œuvre n'étant pas contraignante, les acteurs nationaux évaluent également le texte au regard de sa pertinence quant aux enjeux nationaux et au regard de leur marge de manœuvre sur le plan domestique. En conséquence, en tenant compte de l'ensemble du processus, la mise en œuvre ne peut être envisagée comme l'application d'une norme européenne sur le plan national ni même comme la réappropriation d'une norme européenne par des acteurs nationaux mais plutôt comme l'action finale de la stratégie d'action « multi-niveaux » des partenaires sociaux nationaux.

Le schéma ci-dessous représente le cadre d'analyse révisé à la suite de l'enquête empirique.

Figure 10 : schéma du cadre d'analyse révisé



9.5. Conclusion de la discussion

Les considérations émises plus haut invitent à adopter, lorsqu'on s'intéresse à la mise en œuvre des textes du dialogue social européen, une approche qui se concentre sur l'européanisation des intérêts et actions des syndicats et organisations patronales nationaux. Néanmoins, dans quelle mesure est-il possible de considérer que ces résultats puissent se généraliser à l'ensemble des comités de dialogue social sectoriel européen ? Enfin, pourrait-on appliquer le cadre d'analyse aux nouveaux modes de gouvernance en dehors du cadre du dialogue social européen ?

Tout d'abord, il est important de revenir sur la constitution de l'échantillon. Premièrement, la grande majorité des acteurs nationaux interrogés participent de manière régulière (participation dite centrale et périphérique) aux comités de dialogue social européen. Peu d'acteurs dont la participation est irrégulière ou qui sont totalement absents du dialogue social européen ont pu être interrogés. Il est d'une part compréhensible que des acteurs peu concernés par une thématique refusent de s'exprimer à ce propos. D'autre part, cette situation s'explique également par des contraintes au niveau de l'identification des acteurs.

En raison de ces difficultés, aucun représentant des pays du groupe de Visegrád (République Tchèque, Slovaquie, Pologne et Hongrie) représentant le modèle du néo-libéralisme intégré n'a pu être interrogé. Néanmoins, cette absence peut être en soi révélatrice. On peut en déduire que les interlocuteurs sociaux de ce groupe de pays préfèrent se concentrer sur la construction de leur dialogue social national avant d'investir le niveau européen tandis que pour les acteurs du modèle néo-libéral, le dialogue social européen constitue le seul et unique canal d'action possible.

Ce biais dans l'échantillon ne porte pourtant pas préjudice à l'analyse car l'objectif premier est de comprendre les conditions et les mécanismes en jeu lors du processus de décision et lors d'une mise en œuvre effective. Il est toutefois important de tenir compte que la vision du dialogue social européen qui est rapportée par le biais du discours des répondants correspond principalement à la vision des participants du dialogue social européen. Elle ne tient donc que peu compte de la situation et opinion des « absents du dialogue social ». Leur absence ne peut être expliquée qu'en symétrie de la motivation des participants et ne peut donc être développée de manière plus approfondie : Est-ce le fait de lacunes en termes de ressources ? Est-ce simplement le résultat d'une méconnaissance ? Ou bien cette absence traduit-elle également une certaine résistance face aux processus mis en place ?

Deuxièmement, les critères de sélection des secteurs m'ont amené à concentrer l'analyse sur deux secteurs très spécifiques en matière d'organisation des relations professionnelles, l'agriculture et les hôpitaux. L'objectif était tout d'abord de sélectionner des comités sectoriels dans lesquels des textes basés sur les processus ont été élaborés et pour lesquels des procédures de suivi et de mise en œuvre ont été organisées. Choisir des textes d'une catégorie similaire permettait de maintenir les conditions liées aux modalités de mise en œuvre constantes. Par ailleurs, il s'agissait de confronter deux secteurs contrastés quant à leurs enjeux socio-économiques, quant à leur rapport à l'Europe et degré d'eupéanisation ainsi que par rapport au contexte de création du comité de dialogue social. Ces critères ont réduit fortement les possibilités de sélection de secteurs car peu de comités sectoriels ont effectivement négocié des textes basés sur les processus dont la mise en œuvre a fait l'objet d'un suivi formel et qui est actuellement terminé. Les résultats obtenus s'appliquent par conséquent à des comités de dialogue social dont le fonctionnement est positif et qui ont abouti à des résultats.

En tenant compte de ces limites, les résultats présentés ci-dessus peuvent être très probablement généralisés et expliquer la situation de l'ensemble des comités de dialogue social sectoriels. Tout d'abord, la sélection de secteurs très contrastés en termes d'activité, de structuration et d'histoire du dialogue social plaide pour une généralisation possible des résultats à d'autres secteurs. Ensuite, l'échantillon bien que limité à deux secteurs couvre treize pays représentatifs de différents modèles de relations industrielles. Les résultats tiennent compte des différentes caractéristiques nationales et établissent différents profils en fonction de ces caractéristiques. Ensuite, l'analyse QCA a abouti à une explication succincte et non ambiguë qui couvre un nombre significatif de cas. Un tel résultat aboutit à un constat clair quant aux conditions favorables à la mise en œuvre. De ce fait, l'objectif de QCA d'aboutir à une généralisation modérée est atteint. Enfin, en définissant les variables comme des caractéristiques liées à la marge de manœuvre des acteurs, il a été possible de rendre l'analyse indépendante des caractéristiques liées aux secteurs. Il est ainsi probable que les résultats obtenus se vérifient dans d'autres comités sectoriels. Lors d'une analyse par pays, les acteurs identifiés comme participants et comme procédant à la mise en œuvre risquent toutefois d'être différents en fonction des caractéristiques sectorielles ainsi que de leurs intérêts et enjeux nationaux.

Finalement, par ces résultats, j'amène une nouvelle perspective sur la mise en œuvre des textes du dialogue social sectoriel européen. Premièrement, afin d'évaluer de manière adéquate le processus de mise en œuvre, il est nécessaire d'adapter les critères en fonction de la nature du texte ainsi que des systèmes institutionnels destinataires. Ensuite, le contexte domestique ainsi que le thème du texte s'avèrent déterminants dans la réussite de la mise en œuvre. En outre, il est important de prendre en compte l'ensemble du processus de décision et de mieux comprendre l'implication des acteurs nationaux ainsi que les conditions d'eupéanisation de leurs intérêts. Cette perspective permet d'une part de dépasser la vision linéaire et descendante qui est souvent adoptée dans l'analyse de la mise en œuvre des accords du dialogue social européen. D'autre part, elle permet de souligner le rôle majeur que jouent les acteurs nationaux dans le fonctionnement du dialogue social européen, tant lors de la mise en œuvre que lors de l'élaboration des textes.

Un tel cadre d'analyse pourrait-il être envisagé pour comprendre la mise en œuvre des normes de droit souple de manière plus générale ? A mon sens, il permettrait de combler

deux limites de la littérature sur les nouveaux modes de gouvernance : au niveau du constat des impacts tout d'abord et ensuite dans l'identification des sources de changement (Borras et Greve, 2004; Citi et Rhodes, 2007). D'une part, les effets attendus sont souvent complexes à définir et difficiles à observer. L'évaluation des nouveaux modes de gouvernance pourrait ainsi bénéficier de l'établissement de critères clairs, adéquats et partagés (de la Porte et Pochet, 2012; Zeitlin, 2009). En établissant de tels critères, il serait sans doute possible de constater des effets qui dépassent le simple aspect cognitif. En outre, en s'intéressant aux acteurs et à leur implication dans le processus de décision, la question des sources de changement est en partie résolue (Exadaktylos et Radaelli, 2012). En retraçant le processus de l'implication des acteurs dans la définition des politiques à leur mise en œuvre, il serait en effet plus facile de distinguer les changements induits et encouragés par les normes européennes des changements émanant uniquement de source interne. Enfin, un tel cadre d'analyse permet de dépasser une conception purement « top-down » ou « bottom-up » et de véritablement saisir l'Europe comme le résultat d'interactions entre les deux niveaux.

Tableau 46 : retour sur les hypothèses

Hypothèses	Confirmation/infirmer	Conclusion
Hyp 1 : les partenaires sociaux nationaux n'agissent au sein du dialogue social européen que si celui-ci constitue une opportunité d'action au regard de leur structure d'opportunité nationale	Hypothèse vérifiée	Les acteurs nationaux, qui se mobilisent au niveau européen et participent activement au dialogue social européen, disposent d'une position institutionnelle forte dans leur système national ainsi que des ressources importantes et considèrent le dialogue social européen comme un champ d'action qui s'ajoute au niveau national et leur permet de maintenir leur pouvoir d'influence et d'intervention
Hyp 2 : des acteurs provenant de systèmes nationaux et sectoriels de type corporatiste où le rôle des interlocuteurs sociaux est fortement institutionnalisé et central en matière de politiques économiques et sociales participent plus facilement aux comités de dialogue social car ceux-ci disposent déjà des capacités institutionnelles et organisationnelles nécessaires pour y intervenir	Hypothèse en partie vérifiée car aucun modèle national typique ne mène nécessairement à la mobilisation des acteurs	
Hyp 3 : les acteurs nationaux participant régulièrement aux réunions des comités seraient, par l'intermédiaire du processus de socialisation, plus enclins à défendre les normes européennes et à les mettre en œuvre dans leur contexte national	Hypothèse non vérifiée	La socialisation ne constitue pas un mécanisme favorisant la mise en œuvre des textes du dialogue social européen Les participants du dialogue social européen acquièrent des compétences techniques et sociales qui leur permettent de développer des stratégies d'action multi-niveaux
Hyp 4 : les fédérations européennes syndicales et patronales pourraient, à travers leur rôle d'information et de coordination, favoriser la socialisation de leurs membres	Hypothèse non vérifiée	
Hyp 5 : la mise en œuvre des textes est favorisée lorsque ces textes répondent aux enjeux nationaux et sont conçus par les partenaires sociaux nationaux comme une nouvelle opportunité d'action	Hypothèse vérifiée	Les acteurs nationaux s'emparent des textes issus du dialogue social sectoriel européen et les traduisent dans leur contexte national lorsqu'ils ont la volonté et la capacité de les utiliser pour répondre à des problématiques nationales
Hyp 6 : la mise en œuvre des textes issus du dialogue social sectoriel européen est favorisée lorsque les acteurs nationaux disposent des capacités à intervenir sur les politiques d'emploi domestiques et plus particulièrement dans le domaine visé par le texte européen	Hypothèse vérifiée	

Conclusion générale

Par l'intermédiaire du dialogue social européen, les représentants des salariés et les représentants des employeurs sont habilités à intervenir dans le processus de décision européen et à négocier des accords qui peuvent affecter les réglementations nationales. La plupart des accords issus du dialogue social sectoriel européen prennent la forme de recommandations, de cadre d'actions et de codes de conduite dont la mise en œuvre est entièrement basée sur un processus volontaire qui repose sur la responsabilité des partenaires sociaux nationaux. Dans cette thèse, j'ai examiné la capacité de régulation des textes dits « de nouvelle génération » et leur capacité à affecter les relations d'emploi nationales. De même, je me suis intéressée aux conditions et aux mécanismes susceptibles de favoriser cette capacité de régulation.

A cette fin, j'ai évalué la mise en œuvre de trois textes, dont un issu du secteur des hôpitaux, et les deux autres issus du secteur de l'agriculture, dans treize pays européens. Il s'est avéré que les textes de nouvelle génération, bien que sévèrement critiqués du fait de leur nature souple et volontaire, font, dans certains cas, l'objet d'une mise en œuvre qui affecte directement les normes nationales et les pratiques des acteurs. Toutefois, est-ce le résultat d'une véritable « mise en œuvre » d'un accord européen sur le plan domestique ?

En partant d'une approche centrée sur les acteurs, j'ai observé tout particulièrement les interactions des acteurs nationaux lorsqu'ils interviennent sur les deux niveaux. J'ai ainsi examiné non seulement les actions entreprises par les interlocuteurs sociaux lors de la phase de mise en œuvre en tant que telle mais également leurs interventions dans le processus de décision. En prenant en compte que ces actions sont contextualisées dans un environnement multi-niveaux, j'ai examiné les circonstances qui menaient à une mise en œuvre positive. Par le biais d'une analyse thématique croisée avec une analyse comparative, les conditions nécessaires à la mise en œuvre ainsi que les mécanismes qui y sont sous-jacents ont été mis en évidence.

Des résultats de l'analyse, il s'est avéré que les impacts nationaux du dialogue social sectoriel européen sont plutôt le résultat des stratégies et des interactions des partenaires sociaux nationaux lorsqu'ils interviennent dans un environnement multi-niveaux. Les acteurs nationaux concernés disposent déjà d'un pouvoir de régulation important sur le plan

national. Leur action sur le plan européen constitue en quelque sorte la continuité de stratégies qui auraient sans doute pu être réalisées sans le dialogue social européen. En conséquence, le dialogue social européen ne constitue donc pas en soi un outil de régulation.

D'un autre côté, en examinant les mécanismes, le fonctionnement du dialogue social européen a pu être envisagé selon une dimension dynamique et être ainsi appréhendé au regard de son potentiel d'innovation institutionnelle. En effet, les nouveaux modes de gouvernance basés sur l'apprentissage et l'émulation sont censés encourager les coopérations transnationales. Par ailleurs, en tant que niveau de pouvoir supplémentaire, le dialogue social européen constitue un champ d'action dans lequel les acteurs nationaux sont susceptibles de mobiliser de nouveaux leviers. Qu'en est-il exactement ? Si le dialogue social européen conduit indéniablement à renforcer les échanges et les relations sur un plan transnational, ce constat n'a été réalisé que pour une partie des acteurs. En effet, seuls les acteurs qui disposent déjà d'un pouvoir d'influence au niveau domestique et possèdent des ressources organisationnelles importantes sont effectivement capables de s'investir dans les comités, de participer à l'élaboration des textes et d'être partie prenante des collaborations transnationales. Le fonctionnement du dialogue social européen reste en conséquence intrinsèquement lié aux structures d'action existantes et ne permet ni de les dépasser ni de les renforcer.

En vertu de ces considérations, comment le dialogue social européen peut-il être envisagé aujourd'hui ? Le contexte de crise actuel rend le dialogue social européen d'autant plus fragile. Tout d'abord, les structures nationales de concertation sociale, sur lesquelles repose le dialogue social européen, sont soumises à des pressions importantes de la part des autorités communautaires. Dans les pays les plus touchés par la crise comme la Grèce, l'Irlande ou la Roumanie, les interventions de la Troïka ont touché non seulement à l'évolution des salaires mais aussi à la structure même de la négociation. Dans les autres pays, les relations collectives sont affectées par une décentralisation croissante et les marges d'action des interlocuteurs sociaux sont sensiblement réduites en raison des économies budgétaires imposées par les gouvernements (Dufresne et Pernot, 2014 ; Eurofound 2013).

Sur le plan européen, le dialogue social européen est confronté à une attitude ambivalente de la part de la Commission européenne. Alors que cette dernière soutient et encourage la création de nouveaux comités sectoriels, en parallèle les financements dédiés à l'organisation des réunions des comités ont été réduits⁷⁷. D'autre part, les accords destinés à être transposés par la voie de directives ne bénéficient plus du soutien des états membres. Alors qu'il était d'usage que le Conseil européen ne modifie pas le contenu des textes négociés par les partenaires sociaux, plusieurs accords ont fait récemment l'objet de pressions de la part de certains gouvernements nationaux. En 2013, plusieurs états membres se sont opposés à la transformation en directive d'un accord du secteur de la coiffure portant sur les questions de santé et sécurité au travail et d'autres accords sectoriels semblent également être sur la sellette⁷⁸.

Ces contraintes ont amené certains à constater la banqueroute du dialogue social européen (Arrowsmith et Pulignano, 2013; Dufresne, 2010). Par ailleurs, au sein même du mouvement syndical, la question s'est posée d'un possible désinvestissement des comités de dialogue social. Toutefois, interrogées quant au potentiel du dialogue social européen et à l'opportunité de maintenir une action en son sein, les organisations syndicales nationales ont répondu par l'affirmative⁷⁹. Côté syndical, si les résultats du dialogue social européen s'avèrent être décevants, il semble important de garder malgré tout ce qui a été acquis⁸⁰.

Côté patronal, la volonté affichée est de maintenir d'une part un dialogue social basé sur des normes souples dans l'objectif de créer une coordination respectant les spécificités de chaque pays. D'autre part, le dialogue social européen est considéré comme un lieu de « lobbying conjoint » qui offre une légitimité d'accès aux institutions communautaires. Toutefois, il a été montré dans cette thèse que les intérêts patronaux sont loin d'être homogènes et que si certains ne souhaitent pas développer leur action plus en avant dans le cadre du dialogue social, d'autres sont malgré tout favorables à une certaine harmonisation des normes.

77 Entretiens.

78 Broughton, A. (2013), Unprecedented challenge to social dialogue in hairdressing sector, European industrial relations observatory on-line, [en ligne], consulté le 11 décembre 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/01/articles/eu1301011i.htm>; Broughton, A. (2013), Commission rejects proposed agreement in hairdressing sector, European industrial relations observatory on-line, [en ligne], consulté le 11 décembre 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/10/articles/eu1310021i.htm>.

79 European Social Observatory, 'Evaluation of European Sectoral Social Dialogue in Public Services', EPSU's 2012 Conference on Social Dialogue & Collective Bargaining, Brussels, 13-14 December 2012 ; European Social Observatory (2011), European Social Dialogue : State of Play and Prospects, final report, ETUI & European Social Observatory, Contract VP/2010/001/0019

80 Entretien Institut syndical européen, juillet 2013.

Quel est donc l'avenir du dialogue social européen et comment est-il possible de l'envisager ? Tout d'abord, au-delà même de la négociation d'accords et de l'élaboration de textes conjoints, l'activité des partenaires sociaux se concentre sur les consultations de la Commission européenne. Cette activité ne se reflète pas dans les textes issus du dialogue social européen car les réponses conjointes ne donnent pas nécessairement lieu à des textes formels. L'examen des ordres du jour des comités m'a pourtant laissé entrevoir que ces activités de lobbying constituent la plus grande part du travail effectué. De ce fait, le dialogue social européen pourrait être avant tout envisagé selon cette fonction de lobbying. Il offre, en effet, aux partenaires sociaux un accès privilégié au processus de décision européen et de par la nature conjointe des actions menées, il leur offre une crédibilité dont ne bénéficient pas les autres acteurs issus de la société civile.

D'autre part, la coordination ne doit pas être nécessairement abandonnée et peut reposer sur les acteurs nationaux qui ont la volonté et la capacité de s'y impliquer. Mes résultats ont en effet montré que dans ces conditions, une évolution des pratiques et des normes nationales est possible. Dans un cadre limité à certains pays, le dialogue social européen pourrait constituer un levier encourageant des coordinations transnationales. De ces considérations, il semble que le dialogue social européen n'est pas « cliniquement mort » mais doit peut-être être tout simplement réinventé.

Finalement, quelles sont les implications des constats émis dans cette thèse au regard de l'étude des politiques sociales européennes et des relations industrielles en Europe ?

Premièrement, les politiques sociales n'ont jamais connu le degré d'eupéanisation qui caractérise les politiques économiques. Elles relèvent avant tout du principe de subsidiarité et reposent sur des mécanismes de coopération entre les états membres. Les politiques sociales européennes relèvent essentiellement de la « soft law » qui par des mécanismes d'apprentissage et d'émulation sont censés mener à une convergence des politiques nationales. La littérature récente portant sur l'eupéanisation des politiques sociales montre que celle-ci se réalise par le biais des acteurs nationaux qui s'appuient sur les ressources européennes pour mener à bien leurs stratégies (Baisnée et Pasquier, 2007; Jacquot et Woll, 2008; Saurugger, 2008). L'Europe, en tant que système de gouvernance multi-niveaux, offre par conséquent des opportunités d'action à une diversité d'acteurs.

Pourtant, l'analyse du dialogue social européen montre que le jeu reste cadenassé et que seuls les acteurs qui bénéficient d'opportunités d'action sur le plan domestique sont véritablement capables d'utiliser les leviers européens à leurs bénéfices.

Les nouveaux modes de gouvernance reposent par ailleurs fortement sur l'implication des acteurs dans le processus de décision. En raison de l'inégalité d'accès des acteurs nationaux au processus de décision, les nouveaux modes de gouvernance conduisent à un renforcement des structures existantes plutôt qu'un véritable changement induit par la coopération. Les décisions prises reflètent les enjeux et les problématiques qui se posent dans certains contextes nationaux et imposent de ce fait des normes qui s'avèrent peu adaptées à la réalité des autres pays européens. Plutôt que d'encourager le changement, les normes qui en découlent entraînent dans une partie des Etats membres au mieux le statut quo et au pire renforcent l'euroscepticisme ambiant.

Dans un numéro spécial de la revue « Politique européenne » consacré aux politiques sociales européennes, Sophie Jacquot constate que les perspectives développées dans les études européennes sont intimement liées à l'évolution historique de l'intégration européenne et qu'à chaque « cycle historique » correspond un nouveau « cycle théorique » (Jacquot, 2013). Alors que les approches de la gouvernance multi-niveaux et de la sociologie de l'intégration européenne se sont développées pour appréhender les développements des nouveaux modes de gouvernance dans les années 2000, elles ne semblent plus tout à fait adéquates pour saisir les changements en cours (Jacquot, 2013). Dans cette thèse, j'ai pu montrer que les opportunités offertes par l'Europe ne sont pas également réparties et que de par leur fonctionnement les institutions communautaires ne font que renforcer les rapports de pouvoir et les structures d'opportunités existantes. Dans le « cycle théorique » qui s'annonce, il apparaît essentiel de pouvoir y intégrer les relations de pouvoir qui résultent des procédures de décision et de « recontextualiser » l'action multi-niveaux des acteurs. S'intéresser aux effets de l'Europe implique de s'attacher également à identifier les conditions mêmes de l'européanisation des acteurs domestiques.

Sur le plan des relations industrielles, le dialogue social européen a été considéré comme un potentiel niveau de négociation supplémentaire. En théorie, l'élaboration d'accords-cadres ou de recommandations sur le plan européen pourrait mener à une hiérarchie pyramidale

des relations industrielles. En pratique, pourtant, la diversité des structures de relations collectives et l'hétérogénéité des intérêts en présence rendent complexes les négociations à ce niveau. Outre le rapport de force traditionnel entre les représentants du salariat et les représentants du capital, j'ai pu montrer que des rapports de force transnationaux pèsent fortement sur le dialogue social européen et en complexifient son fonctionnement.

En conséquence, le dialogue social dans les secteurs professionnels constitue avant tout un lieu de « lobbying conjoint ». Les syndicats et associations patronales jouent alors le rôle de groupes d'intérêt et leur action tend plutôt vers une action politique. Sur le plan communautaire, on parle d'ailleurs de « partenaires » et de « dialogue » plutôt que d'« interlocuteurs » et de « négociation ». Qu'en est-il alors des rapports de force historiques qui sous-tendent les relations collectives nationales ? Les structures qui prennent place sur le plan communautaire semblent progressivement se calquer sur les modèles de relations industrielles allemands et scandinaves fondés sur un modèle de « cogestion » et dans lesquels les confédérations nationales entretiennent les relations politiques avec les autorités publiques.

Ces constats ont plusieurs implications pour l'étude des relations industrielles dans leur dimension européenne et internationale. Tout d'abord, il est important de considérer les relations de pouvoir transnationales qui émergent au sein même des confédérations et d'identifier les modèles et les points de vue qui s'imposent. Ensuite, cela implique également de concevoir d'autres modes d'action qui pourraient se développer à ce niveau et d'observer comment ceux-ci s'articulent ou ne s'articulent pas avec les actions entreprises aux niveaux nationaux, locaux et de l'entreprise.

Le rôle de l'Etat peut-être également questionné. Dans les années 1990, le dialogue social européen a été comparé à un « eurocorporatisme » (Falkner, 1998). Le corporatisme se fonde traditionnellement sur un partenariat tripartite dans lequel l'Etat est un partenaire à part entière. Son implication est d'ailleurs reconnue comme une condition indispensable au bon fonctionnement des institutions corporatistes (Schmitter, 1979). Sur le plan européen, la Commission européenne, qui sous l'égide de Jacques Delors a joué ce rôle de « partenaire », semble s'être progressivement désinvestie. Par ailleurs, si dans cette thèse le rôle des états membres a été peu abordé, c'est que leur implication s'avère au final très

faible. Les autorités publiques nationales se sentent finalement peu concernées par les accords du dialogue social européen ou s'y opposent lorsque leur pouvoir de régulation est contourné. Le caractère de « facilitateur » ou même de « partenaire » des autorités publiques, pourtant essentiel aux arrangements corporatistes, apparaît comme étant de moins en moins présent. Philippe Schmitter et Wolfgang Streeck ont constaté en 1991, avant même l'inscription du dialogue social européen dans le Traité de Maastricht, que les modes de représentation des intérêts sur le plan communautaire ne pourraient évoluer vers un modèle corporatiste et que ceux-ci resteraient calqués sur un mode pluraliste (Schmitter et Streeck, 1991). Mes constats confirment que, vingt ans plus tard, le « *disjointed pluralism* » de Schmitter et Streeck est toujours d'actualité.

Enfin, ces réflexions amènent de nouvelles perspectives de recherche. Tant en termes de politiques sociales que de relations industrielles, il s'avère essentiel de mieux comprendre le rôle auquel peuvent prétendre les acteurs socio-économiques dans un environnement européenisé et globalisé. Tout d'abord, il s'agit de s'intéresser aux conditions même de l'eupéanisation et de l'internationalisation de leurs actions par une analyse organisationnelle de chacun des acteurs. Comment des organisations nationales définissent-elles des stratégies d'action multi-niveaux et avec quels moyens ? Comment ces stratégies sont-elles ensuite articulées avec les actions domestiques de l'organisation ? Ensuite, les interventions des organisations nationales au niveau transnational doivent être envisagées. Quels sont les nouveaux modes d'action qui émergent ? Quels sont les rapports de pouvoir qui prennent place ? Qui sont, au final, les « gagnants » et les « perdants » des jeux d'action multi-niveaux ?

Bibliographie

- Anell, A., Glenngard, A. H., et Merkur, S. (2012). Sweden. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 14): European Observatory on Health Systems and Policies
- Arcq, E., Capron, M., Léonard, E., et Reman, P. (Eds.). (2010). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles: CRISP.
- Arrowsmith, J., et Pulignano, V. (Eds.). (2013). *The Transformation of Employment Relations in Europe. Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*. New York and London: Routledge.
- Aubin, D., Halpern, C., Leloup, F., Nahrath, S., et Schiffino, N. (2012). La complexité de l'action publique en Belgique. In D. Aubin, F. Leloup et N. Schiffino (dir.), *La reconfiguration de l'action publique en Belgique* (pp. 147-167). Louvain-la-Neuve: L'Harmattan/Academia.
- Baccaro, L. (2003). What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism *British Journal of Industrial Relations*, 41(4), 683-706.
- Baisnée, O., et Pasquier, R. (Eds.). (2007). *L'Europe telle qu'elle se fait. Européanisation et sociétés politiques nationales*. Paris: CNRS Editions.
- Balme, R., et Chabanet, D. (2001). Dialogue social européen et transformations des négociations collectives. *Politique européenne*, 3(4), 119-139.
- Balme, R., et Chabanet, D. (2002). Action collective et gouvernance de l'Union européenne. In R. Balme, D. Chabanet et V. Wright (dir.), *L'action collective en Europe* (pp. 21-120). Paris: Presses de Science Po.
- Baumgartner, F., et Jones, B. (1993). *Agendas and Instability in American Politics*. Chicago: University of Chicago Press
- Bean, R. (1985). *Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives*. London: Routledge.
- Beaud, S., et Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris: La Découverte
- Bechter, B., Brandl, B., et Meardi, G. (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations *European Journal of Industrial Relations* 18(3), 185-202.
- Beese, B., et Dribbusch, H. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Germany. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Beese, B., et Vogel, S. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals-Germany, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Beirnaert, W. (2003). European social dialogue in action: a perspective from the UNICE. In M. De Vos (dir.), *A Decade Beyond Maastricht: The European Social Dialogue Revisited* (pp. 97-102). The Hague: Kluwer Law International.
- Berg-Schlosser, D., et De Meur, G. (2009). Comparative Research Design. Case and Variable Selection. In B. Rihoux et C. Ragin, C. (dir.), *Configurational Comparative Methods* (pp. 19-32). London: Sage
- Berger, P. L., et Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.
- Berry, F. S., et Berry, W. D. (1999). Innovation and diffusion models in policy research. In P. A. Sabatier (dir.), *Theories of the policy process* (pp. 169-200). Boulder (Colorado): Westview Press.

- Béthoux, E., Jobert, A., Machu, L., et Mias, A. (2008). Introduction: Le dialogue social dans l'espace européen. Branches, entreprises, territoires. In A. Jobert (dir.), *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires* (pp. 13-23). Bruxelles: P.I.E. Peter Lang.
- Beyers, J. (2002). Gaining and seeking access: The European adaptation of domestic interest associations. *European Journal of Political Research*, 41(5), 585-612.
- Beyers, J. (2004). Voice and Access. Political Practices of European Interest Associations. *European Union Politics*, 5(2), 211-240.
- Beyers, J., et Kerremans, B. (2007). Critical resource dependencies and the Europeanization of domestic interest groups. *Journal of European Public Policy*, 14(3), 460-481.
- Beyers, J., et Kerremans, B. (2012). Domestic Embeddedness and the Dynamics of Multilevel Venue Shopping in Four EU Member States. *Governance*, 25(2), 263-290.
- Blanchet, A., et Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes: l'entretien*. Paris: Nathan Université.
- Bohle, D., et Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Bomberg, E., et Peterson, J. (2000). Policy transfer and europeanization: passing the Heineken test? *Queens Papers on Europeanisation*.
- Bomberg, E., et Stubb, A. (Eds.). (2003). *The European Union: How does it work?* Oxford: Oxford University Press.
- Borras, S., et Greve, B. (2004). Concluding remarks: New method or just cheap talk? *Journal of European Public Policy*, 11(2), 329-336.
- Borras, S., et Jacobsson, K. (2004). The open method of co-ordination and new governance patterns in the EU. *Journal of European Public Policy*, 11(2), 185-208.
- Börzel, T. A. (2005). Europeanization: how the European union interacts with its member States? In S. Bulmer et C. Lequesne (dir.), *The Member States of the European Union* (pp. 45-69). Oxford: Oxford University Press.
- Börzel, T. A., et Risse, T. (2000). When Europe hits home: europeanization and domestic change. *European Integration online papers (EioP)*. Retrieved from <http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-015a.htm>
- Börzel, T. A., et Risse, T. (2006). Europeanization: the domestic impact of European union politics. In K. E. Jorgensen, M. A. Pollack et B. Rosamond (dir.), *Handbook of European Union Politics* (pp. 483-504). London: Sage.
- Börzel, T. A., et Risse, T. (2012a). From Europeanisation to Diffusion: Introduction. *West European Politics*, 35(1), 1-19.
- Börzel, T. A., et Risse, T. (2012b). When Europeanisation meets diffusion: exploring new territory. *West European Politics*, 35(1), 192-207.
- Boyle, S. (2011). United Kingdom (England) Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 13): European Observatory on Health Systems and Policies.
- Brady, H. E., et Collier, D. (2004). *Rethinking Social Inquiry: Diverse Tools Shared Standards*. Lanham MD: Rowman Littlefield
- Branch, A. (2005). The evolution of the European social dialogue towards greater autonomy: challenges and potential benefits. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21(2), 321-346.
- Brunk, T. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals-Sweden, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- Bruno, I., Jacquot, S., et Mandin, L. (2007). L'eupéanisation saisie par son instrumentation: benchmarking, gender mainstreaming et MOC...boîte à outils ou boîte de Pandore? In B. Palier et Y. Surel (dir.), *L'Europe en action. L'eupéanisation dans une perspective comparée* (pp. 193-249). Paris: L'Harmattan.
- Bulmer, S., et Lequesne, C. (Eds.). (2005). *The Member States of the European Union*. Oxford: Oxford University Press.
- Bulmer, S., et Radaelli, C. M. (2005). The Europeanization of National Policy. In S. J. Bulmer et C. Lequesne (dir.), *The Member States of the European Union* (pp. 338-359). Oxford: Oxford University Press.
- Bureau, J.-C. (2007). *La politique agricole commune*. Paris: La Découverte.
- Burke, L. A., et Miller, M. K. (2001). Phone Interviewing as a Means of Data Collection: Lessons Learned and Practical Recommendations *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 2(2).
- Busse, R., et Riesberg, A. (2004). *Germany Health Care Systems in Transition* (Vol. 6): European Observatory on Health Systems and Policies
- Causse, E., et Falkner, G. (2009). Les "mondes de conformité": typologie des Etats membres dans leur rapport au droit *Les cahiers européens de Sciences Po*. (Vol. 2): Centres d'études européennes. .
- Chan, S. (2003). Explaining war termination: a boolean analysis. *Journal of Peace Research*, 40(1), 49-66.
- Checkel, J. T. (1999). Social construction and integration. *Journal of European Public Policy*, 6(4), 545-560.
- Checkel, J. T. (2001). Why comply? Social learning and European identity change. *International Organization*, 55(3), 553-588.
- Checkel, J. T. (2003). "Going native" in Europe?: Theorizing social interaction in European institutions. *Comparative Political Studies*, 36(1-2), 209-231.
- Checkel, J. T. (2005). International Institutions and Socialization in Europe: Introduction and Framework. *International Organization*, 59, 801-826.
- Checkel, J. T. (2006). Constructivism and EU Politics. In K. E. Jorgensen, M. A. Pollack et B. Rosamond (dir.), *Handbook of European Union Politics* (pp. 57-76). London: Sage.
- Checkel, J. T. (Ed.). (2007). *International Institutions and Socialization in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chevreur, K., Durand-Zaleski, I., Bahrami, S., Hernandez-Quevedo, C., et Mladovsky, P. (2010). France. Health system review *European Observatory on Health Systems and Policies* (Vol. 12).
- Chivu, L. (2011). Romania: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Citi, M., et Rhodes, M. (2007). New modes of governance in the EU: common objectives versus national preferences. *European Governance Papers* (No. N-07-01). Retrieved from <http://www.connex-network.org/eurogov/pdf/egp-newgov-N-07-01.pdf>
- Ciutacu, C. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals-Romania, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Clarke, P. (2003). Social dialogue-an ETUC perspective. In M. De Vos (dir.), *A Decade beyond Maastricht: The European Social Dialogue Revisited* (pp. 89-95). The Hague: Kluwer Law International.

- Clauwaert, S. (2011). 2011: 20 years of European interprofessional social dialogue: achievements and prospects. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), 169-179.
- Cleary, M., Flynn, A., et Lowe, P. (1992). Royaume-Uni. Les fragilités d'un monopole en Angleterre et au Pays de Galles. In B. Hervieu et R.-M. Lagrave (dir.), *Les syndicats agricoles en Europe* (pp. 231-264). Paris: L'Harmattan.
- Conter, B. (2012). *La stratégie européenne pour l'emploi: de l'enthousiasme à l'effacement*. Bruxelles: Crisp.
- Costa, O., de Maillard, J., et Smith, A. (2007). La régulation de l'industrie vitivinicole: un jeu d'échelles très politique. In A. Faure, J.-P. Leresche, P. Muller et S. Nahrath (dir.), *Action publique et changements d'échelles: les nouvelles focales du politique* (pp. 205-217). Paris: L'Harmattan.
- Cowles, M. G. (2001). The transatlantic business dialogue and domestic business-government relations. In M. G. Cowles, J. Caporaso et T. Risse (dir.), *Transforming Europe. Europeanization and domestic change* (pp. 159-179). Ithaca and London: Cornell University Press.
- Cowles, M. G., Caporaso, J., et Risse, T. (2001). *Transforming Europe. Europeanization and Domestic Change*. Ithaca & London: Cornell University Press.
- Cronqvist, L. (2011). Tosmana: Tool for Small-N Analysis, (Version 1.3.2.0). Trier: University Of Trier.
- Cronqvist, L., et Berg-Schlosser, D. (2009). Multi-Value QCA (mvQCA). In B. Rihoux et C. C. Ragin (dir.), *Configurational Comparative Methods. Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related techniques* (pp. 69-86). London: Sage.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European States Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Crouch, C. (2005). *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford: Oxford University Press.
- Crouch, C., et Farrell, H. (2004). Breaking the path of institutional development? Alternatives to the new determinism? *Rationality and Society*, 16(1), 5-43.
- de Boer, R., Benedictus, H., et van der Meer, M. (2005). Broadening without intensification: the added value of the European social and sectoral dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 11(1), 51-70.
- de La Fuente Blanco, G., et Moyano, E. (1992). Espagne. Du corporatisme au pluralisme. In B. Hervieu et R.-M. Lagrave (dir.), *Les syndicats agricoles en Europe* (pp. 73-91). Paris: L'Harmattan.
- de la Porte, C., et Pochet, P. (2012). Why and how (still) study the Open Method of Coordination (OMC)? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 336-349.
- De Meur, G., et Rihoux, B. (2002). *L'analyse quali-quantitative comparée (AQQC-QCA): Approche, techniques et applications en sciences humaines*. Louvain-la-Neuve (Belgium): Academia-Bruylant.
- De Meur, G., Rihoux, B., et Yamasaki, S. (2009). Addressing the Critiques of QCA. In B. Rihoux et C. C. Ragin (dir.), *Configurational Comparative Methods. Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques* (pp. 147-165). London: Sage.
- de Saint-Georges, P. (1995). Recherche et critique des sources de documentation en politique économique et sociale. In L. Albarello, F. Digneffe, J.-P. Hiernaux et C.

- Maroy (dir.), *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*. Paris: Armand Colin.
- Deeg, R., et Jackson, G. (2007). Towards a more dynamic theory of capitalist variety *Socio-Economic Review* 5(1), 149-179.
- Degimbe, J. (1999). *La politique sociale européenne. Du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*. Bruxelles: Institut syndical européen (ISE).
- Degryse, C. (2010a). European Sectoral Social Dialogue Factsheets. Agriculture. . Brussels: Observatoire social européen.
- Degryse, C. (2010b). European Sectoral Social Dialogue Factsheets. Hospitals. . Brussels: Observatoire social européen.
- Degryse, C., et Clauwaert, S. (2012). Dialogue social européen: inventaire avant liquidation ou transformation? In D. Natali et B. Vanhercke (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2011*. Bruxelles: ETUI.
- Degryse, C., et Pochet, P. (2011). Has European sectoral social dialogue improved since the establishment of SSDCs in 1998. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), 145-158.
- della Porta, D., et Caiani, M. (2009). *Social movements and europeanization*. Oxford: Oxford University Press.
- Delorme, H. (2002). Les agriculteurs et les institutions communautaires: du corporatisme agricole au lobbying agro-alimentaire. In R. Balme, D. Chabanet et V. Wright (dir.), *L'action collective en Europe* (pp. 313-346). Paris: Presses de Science Po.
- Delpuech, T. (2009). Comprendre la circulation internationale des solutions d'action publique: panorama des policy transfer studies. *Critique internationale*, 43(2), 153-165.
- Delreux, T., et Hesters, D. (2010). Solving contradictory simplifying assumptions in QCA: presentation of a new best practice. *Compass Working Paper*, 58, 27p. .
- Didry, C., et Mias, A. (2005). *Le moment Delors: les syndicats au coeur de l'Europe sociale*. Bruxelles: PIE-Peter-Lang.
- Dobbins, T. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Ireland, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Dobbins, T. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-Ireland, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Dobbins, T. (2011). Ireland: EIRO Annual Review 2009, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Dolowitz, D. P., et Marsh, D. (2000). Learning from abroad: the role of policy transfer in contemporary policy-making. *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, 13(1), 5-24.
- Duchesne, S., et Frogner, A.-P. (2002). Sur les dynamiques sociologiques et politiques de l'identification à l'Europe. *Revue française de science politique*, 52(4), 355-373.
- Dufresne, A. (2006a). The evolution of Sectoral Industrial Relations Structures in Europe. In A. Dufresne, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *The European sectoral social dialogue. Actors, Developments and Challenges* (pp. 49-81). Brussels: P.I.E. Peter Lang.

- Dufresne, A. (2006b). *Les stratégies de l'eurosyndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*. (Thèse présentée en vue d'obtenir le grade de Docteur en Sociologie), Université Paris X-Nanterre, Université Libre de Bruxelles.
- Dufresne, A. (2006c). Sectoral Employer Strategies in the EU. Lobbying by Partners? In A. Dufresne, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges* (pp. 249-279). Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- Dufresne, A. (2010). Les accords d'entreprise transnationaux. Un moyen de relancer la négociation collective européenne? . *Les notes de l'Institut Européen du Salariat*, 11(Mars 2010), 1-4.
- Dufresne, A., Degryse, C., et Pochet, P. (Eds.). (2006). *The European sectoral social dialogue. Actors, Developments and Challenges*. Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- Dufresne, A., et Pernot, J.-M. (2014). Le mouvement syndical européen face à la nouvelle gouvernance économique. *Chronique internationale de l'IRES, Numéro spécial. Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne*. (143-144), 3-29.
- Duina, F. (1997). Explaining Legal Implementation in the European Union. *International Journal of the Sociology of Law*, 25, 155-179.
- Dür, A. (2008). Interest Groups in the European Union: How Powerful Are They? *West European Politics*, 31(6), 1212-1230.
- Duriez, M., et Lequet-Slama, D. (1998). *Les systèmes de santé en Europe*. Paris: Presses universitaires de France
- 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.
- Economou, C. (2010). Greece. Health system review (Vol. 12): Health Systems in Transition
- Eising, R. (2007). Institutional Context, Organizational Resources and Strategic Choices: Explaining Interest Group Access in the European Union. *European Union Politics*, 8(3), 329-362.
- Eppie. (2007). Analyser l'eupéanisation des politiques publiques. In B. Palier et Y. Surel (dir.), *L'Europe en action. L'eupéanisation dans une perspective comparée*. Paris: L'Harmattan.
- Euzéby, A. (2008). L'eupéanisation des politiques sociales. In O. Henri (dir.), *L'Eupéanisation des politiques publiques* (pp. 31-45). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Evans, M. (2009). New directions in the study of policy transfer. *Policy Studies*, 30(3), 237-241.
- Exadaktylos, T., et Radaelli, C. M. (Eds.). (2012). *Research design in European studies: Establishing causality in Europeanization*. New York: Palgrave MacMillan.
- Falkner, G. (1998). *EU Social Policy in the 1990s. Towards a corporatist policy community*. London and New York: Routledge
- Falkner, G., Hartlapp, M., et Treib, O. (2007). Worlds of compliance: Why leading approaches to European Union implementation are only 'sometimes-true theories'. *European Journal of Political Research*, 46, 395-416.
- Falkner, G., et Treib, O. (2008). Three worlds of compliance or four? The EU-15 compared to new member states? *Journal of Common Market Studies*, 46(2), 293-313.
- Falkner, G., Treib, O., Hartlapp, M., et Leiber, S. (2005). *Complying with Europe. EU Harmonisation and Soft Law in the Member States*. New York: Cambridge University Press.

- Farrelly, R. (2011). Ireland: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Fattmann, R. (2008). *Syndicats sans frontières-Pour une Europe sociale: 50 ans de politique syndicale européenne dans les secteurs de l'agriculture, l'alimentation et du tourisme 1958-2008*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Favell, A., et Guiraudon, V. (2009). The sociology of the European Union: an agenda. *European Union Politics*, 10(4), 550-576.
- Featherstone, K., et Radaelli, C. M. (Eds.). (2003). *The Politics of Europeanization*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferner, A., et Hyman, R. (Eds.). (1992). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.
- Ferner, A., et Hyman, R. (Eds.). (1998). *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell
- Gajewska, K. (2009). *Transnational Labour Solidarity. Mechanisms of commitment to cooperation within the European trade union movement*. London & New York: Routledge.
- Gangas, P. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Spain, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Garcia-Munoz Alhambra, M. A. (2013). *The autonomous agreements in the European collective bargaining system*. Paper presented at the 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), Amsterdam, June 20-22 2013.
- Georgakakis, D. (Ed.). (2002). *Le métiers de l'Europe politique*. Strasbourg: Presses universitaires de Strasbourg.
- George, A. L., et Bennett, A. (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge: BCSIA.
- Gerken, S., et Merkur, S. (2010). Belgium. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 12): European Observatory on Health Systems and Policies.
- GHK. (2008). Strengthening Social Dialogue in the Hospital Sector. A project for EPSU and HOSPEEM. Final report, May 2008.
- Goldthorpe, J. H. (1997). Current issues in comparative macrosociology: A debate on methodological issues. *Comparative Social Research*, 16, 1-26.
- Goussios, D., et Zacoboulou, E. (1992). La Grèce. Un syndicalisme sous le patronage du politique. In B. Hervieu et R.-M. Lagrave (dir.), *Les syndicats agricoles en Europe* (pp. 115-139). Paris: L'harmattan.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *The American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Grossman, E., et Saurugger, S. (2006). *Les groupes d'intérêt. Action collective et stratégies de représentation*. Paris: Armand Colin.
- Grünell, M. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals-Netherlands, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Guiraudon, V. (2000). European Integration and Migration Policy: Vertical Policy-making as Venue Shopping. *Journal of Common Market Studies*, 38(2), 251-271.

- Hall, P., A., et Soskice, D. (2001a). An Introduction to Varieties of Capitalism. In P. Hall, A. et D. Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism* (pp. 1-68). Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P., A., et Soskice, D. (Eds.). (2001b). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press
- Hartlapp, M. (2009). Learning about policy learning. Reflections on the European Employment Strategy. *European Integration online Papers*, 13(1). Retrieved from <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-007a.htm>.
- Hassenteufel, P. (2008). *Sociologie politique: l'action publique*. Paris: Armand Colin.
- Heery, E., Bacon, N., Blyton, P., et Fiorito, J. (2008). Introduction: The Field of Industrial Relations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito et E. Heery (dir.), *The Sage Handbooks of Industrial Relations* (pp. 1-32).
- Heidenreich, M., et Bischoff, G. (2008). The open method of coordination: a way to the europeanization of social and employment policies? *Journal of Common Market Studies*, 46(3), 497-532.
- Henni, A. (2001). *Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats* (Vol. 1741). Bruxelles: CRISP (Courrier Hebdomadaire du Crisp).
- Hennis, M. (2005). *Globalization and European integration. The changing role of farmers in the common agricultural policy*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Héritier, A. (1994). Leaders and laggards in European policy-making: clean air policy changes in Britain and Germany. In F. Van Waarden et B. Unger (dir.), *Convergence or Diversity: The Pressure of Internationalization on Economic Governance Institutions and Policy Outcomes* (pp. 278-305). Aldershot: Averbury.
- Héritier, A., Lehmkuhl, D., Knill, C., Kerwer, D., Teutsch, M., et Douillet, A.-C. (Eds.). (2001). *Differential Europe: The European impact on national policy making*. Lanham (MD): Rowman & Littlefield.
- Herrmann, A. M., et Cronqvist, L. (2009). When dichotomisation becomes a problem for the analysis of middle-sized datasets. *International Journal of Social Research Methodology*, 12(1), 33-50.
- Hervieu, B., et Lagrave, R.-M. (Eds.). (1992). *Les syndicats agricoles en Europe*. Paris: L'Harmattan.
- Hill, M., et Hupe, P. (2002). *Implementing Public Policy*. London: Sage
- Hix, S., et Goetz, K. H. (2000). Introduction: European Integration and National Political Systems. *West European Politics*, 23(4), 1-26.
- Hoffmann, J., Hoffmann, R., et Llanwarne, K. (2009). Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernisation, europeanisation and globalisation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(3-4), 389-417.
- Hollingsworth, J. R., et Boyer, R. (Eds.). (1997). *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hooghe, L., et Marks, G. (2001). *Multi-level governance and European integration*. Lanham, MD Rowman & Littlefield Publishers.
- Hubscher, R., et Rinaudo, Y. (1992). France. L'unité en péril. In B. Hervieu et R.-M. Lagrave (dir.), *Les syndicats agricoles en Europe* (pp. 93-113). Paris: L'Harmattan.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- Hyman, R. (2009). How can we study industrial relations comparatively? In R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich et S. Spattini (dir.), *The Modernization of Labour law and*

- Industrial Relations in a Comparative Perspective* (pp. 3-23). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Hyman, R., et Ferner, A. (Eds.). (1994). *New Frontiers in European Industrial Relations* Oxford: Blackwell.
- Jacobsson, K. (2005). Trying to Reform the "Best Pupils in the Class"? The Open Method of Co-ordination in Sweden and Denmark. In J. Zeitlin, P. Pochet et L. Magnusson (dir.), *The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies* (pp. 107-136). Brussels: Peter Lang.
- Jacobsson, K., et Schmid, H. (2002). Real Integration or just Formal Adaptation? On the Implementation of the National Action Plans for Employment. In C. de la Porte et P. Pochet (dir.), *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*. Brussels: P.I.E. - Peter Lang.
- Jacquot, S. (2013). "Les effets de l'eupéanisation dans le domaine social" Entre influence européenne et usages nationaux. *Politique européenne*, 40(2), 9-21.
- Jacquot, S., et Woll, C. (2008). Action publique Européenne: les acteurs stratégiques face à l'Europe. *Politique européenne*, 2(25), 161-192.
- Jacquot, S., et Woll, C. (Eds.). (2004). *Les usages de l'Europe. Acteurs et transformations européennes*. Paris: L'Harmattan.
- Javeau, C. (1997). *Leçons de sociologie* Paris: Armand Colin.
- Jobert, A. (2000). *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*. Toulouse: Octarès.
- Jorgensen, C. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Denmark, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Jorgensen, C. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-Denmark, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kaeding, M. (2013). *Towards an effective European single market: Implementing the various forms of European policy instruments across Member States* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaeding, M., et Müllensiefen, T. (2009). *European social dialogue: Autonomous agreements - galvanizing national social actors*. Paper presented at the Bringing Civil Society In: The European Union and The Rise of Representative Democracy, Florence, European University Institute, 13-14 March 2009.
- Kapsalis, A. (2011). Greece: Industrial relations in the health care Sector, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Karnite, R. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-Latvia, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Karnite, R. (2011). Hospitals protest against lack of funds, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Keck, M. E., et Sikkink, K. (1998). *Activists Beyond Borders*. Ithaca: Cornell University Press.
- Keeler, J. T. S. (1987). *The Politics of neocorporatism in France: farmers, the state and agricultural policy-making in the Fifth Republic*, Oxford University Press. Oxford Oxford University Press.

- Keller, B. (2000). The new European employment policy or: is the glass half-full or half empty? In R. Hoffmann, O. Jacobi, B. Keller et M. Weiss (dir.), *Transnational Industrial Relations in Europe* (pp. 29-44). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung
- Keller, B. (2003). Social Dialogues at Sectoral Level. The Neglected Ingredient of European Industrial Relations. In B. Keller et H.-W. Platzer (dir.), *Industrial Relations and European Integration* (pp. 30-57). Aldershot: Ashgate.
- Keller, B. (2008). Social dialogue. The specific case of the European union. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24(2), 201-226.
- Keller, B., et Sörries, B. (1999). Sectoral social dialogues: new opportunities or more impasses? *Industrial Relations Journal*, 30(4), 330-344.
- Keller, B., et Weber, S. (2011). Sectoral social dialogue at EU level: Problems and prospects of implementation. *European Journal of Industrial Relations*, 17(3), 227-243.
- Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F. H., et Myers, C. A. (1960). *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*. Cambridge Harvard University Press.
- Keune, M., et Marginson, P. (2013). Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 473-497.
- King, G., Keohane, R. O., et Verba, S. (1994). *Designing Social Inquiry. Scientific Inference in Qualitative Research*. Princeton: Princeton University Press.
- Kitschelt, H. P. (1986). Political Opportunity Structures and Political Protest: Anti-Nuclear Movements in Four Democracies. *British Journal of Political Science*, 16(1), 57-85.
- Kluver, H. (2010). Europeanization of Lobbying Activities: When National Interest Groups Spill Over to the European Level. *Journal of European Integration*, 32(2), 175-191.
- Kluver, H. (2012). Informational lobbying in the European Union: the effect of organisational characteristics *West European Politics*, 35(3), 491-510.
- Kluver, H. (2013). *Lobbying in the EU: interest groups, lobbying coalitions and policy change*. Oxford: Oxford University Press.
- Knill, C., et Lehmkuhl, D. (2002). The national impact of European Union regulatory policy: three europeanization mechanisms. *European Journal of Political Research*, 41, 255-280.
- Knill, C., et Lenschow, A. (1998). Coping with Europe: the impact of British and German administrations on the implementation of EU environmental policy. *Journal of European Public Policy*, 5(4), 595-614.
- Knodt, M., Quittkat, C., et Greenwood, J. (Eds.). (2012). *Functional and territorial interest representation in the EU*. London: Routledge
- Kohl, H., et Platzer, H.-W. (2003). Labour relations in central and eastern Europe and the European social model. *Transfer*, 9(1), 11-30.
- Kohler-Koch, B., Quittkat, C., et Buth, V. (Eds.). (2013). *Demystification of Participation Democracy: EU Governance and Civil Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Kraemer, B. (2011). Germany: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Kretsos, L. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Greece, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- Kullander, M., et Eklund, O. (2011). Sweden: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ladrech, R. (1994). Europeanization of domestic politics and institutions: the case of France *Journal of Common Market Studies*, 32(1), 69-88.
- Lallement, M. (2008). *Sociologie des relations professionnelles*. Paris: Editions La Découverte.
- Landman, T. (2008). *Issues and Methods in Comparative Politics*. London & New York: Routledge.
- Larsen, T. P., et Andersen, S. K. (2007). A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 181-198.
- Leisink, P. (2002). The European Sectoral Social Dialogue and the Graphical Industry. *European Journal of Industrial Relations*, 8(1), 101-117.
- Léonard, E. (2008). European Sectoral Social Dialogue: An Analytical Framework. *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 401-419.
- Léonard, E. (2010). Le modèle belge et l'Union européenne. In E. Arcq, M. Capron, E. Léonard et P. Reman (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 389-403). Bruxelles: CRISP.
- Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., et Smismans, S. (2007). New structures, forms and processes of governance in European industrial relations. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Léonard, E., Perin, E., et Pochet, P. (2012). The European sectoral social dialogue as a tool for coordination across Europe? . In S. Smismans (dir.), *The European Union and industrial relations. New procedures, new context* (pp. 56-77). Manchester: Manchester University Press.
- Léonard, E., Perin, E., Vandenbussche, I., Pochet, P., Maroy, C., et De Wilde, J. (2007). Cedefop and the social partners. Research report realised for the European Centre for the Development of Vocational Training Thessaloniki: Cedefop.
- Léonard, E., Rochet, D., et Vandenbussche, I. (2006). The Challenges of Enlargement. In A. Dufresne, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges* (pp. 305-334). Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- Lethbridge, J. (2011). Social dialogue in the hospital sector at EU level. *Transfer: European Review of Labour and Research* 17(4), 501-512.
- Lijphart, A. (1971). Comparative Politics and the Comparative Method. *The American Political Science Review* 65(3), 682-693.
- Locke, R., Kochan, T., et Piore, M. (1995). Repenser l'étude comparative des relations professionnelles: les enseignements d'une recherche internationale. *Revue internationale du Travail*, 134(2), 153-177.
- Lopez-Santana, M. (2006). The domestic implications of European soft law: framing and transmitting change in employment policy. *Journal of European Public Policy*, 13(4), 481-499.
- Loyat, J., et Petit, Y. (2008). *La politique agricole commune: une politique en mutation*. Paris: La documentation française.
- Mahoney, J. (2000). Strategies of Causal Inference in Small-N Analysis. *Sociological Methods and Research* 28(4), 387-424.

- Mandin, C., et Palier, B. (2004). L'Europe et les politiques sociales: vers une harmonisation cognitive des réponses nationales. In C. Lequesne et Y. Surel (dir.), *L'intégration européenne. Entre émergence institutionnelle et recomposition de l'Etat* (pp. 255-285). Paris: Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Manners, I., et Whitman, R. (2000). Introduction. In I. Manners et R. Whitman (dir.), *The Foreign Policies of European Union Member States* (pp. 1-16). Manchester: Manchester University Press.
- March, J. G., et Olsen, J. P. (1989). *Rediscovering institutions: The organizational basis of politics*. New York: Free Press.
- Marginson, P. (2005). Industrial Relations at European Sector Level: The Weak Link? *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 511-540.
- Marginson, P., et Sisson, K. (2002). European Integration and Industrial Relations: a Case of Convergence and Divergence? *Journal of Common Market Studies*, 40(4), 671-692.
- Marginson, P., et Sisson, K. (2004). *European Integration and Industrial Relations: Multi-level Governance in the Making*. Hampshire and New York: Palgrave Macmillan.
- Marks, G., et Hooghe, L. (2004). Constrasting Visions of Multi-level Governance. In I. Bache et M. Flinders (dir.), *Multi-level Governance* (pp. 15-30). Oxford: Oxford University Press.
- Marks, G., et McAdam, D. (1996). Social movements and the changing structure of political opportunity in the European union. *West European Politics*, 19(2), 249 - 278.
- Maroy, C. (1995). L'analyse qualitative d'entretiens. In L. Albarello, F. Digneffe, J.-P. Hiernaux, C. Maroy, D. Ruquoy et P. de Saint-Georges (dir.), *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales* (pp. 83-110). Paris: Armand Colin.
- Martinsen, D. S. (2012). The Europeanization of Health Care: Processes and Factors In T. Exadaktylos et C. M. Radaelli (dir.), *Research Design in European studies: Establishing Causality in Europeanization* (pp. 141-159). New York: Palgrave MacMillan
- Mastenbroek, E., et Kaeding, M. (2006). Europeanization Beyond the Goodness of Fit: Domestic Politics in the Forefront. *Comparative European Politics* (4), 331-354.
- Mastenbroek, E., et van Keulen, M. (2006). Beyond the goodness of fit. A preference-bases account of Europeanization. In R. Holzhaecker et m. Haverland (dir.), *European research reloaded: cooperation and integration among europeanized states*. Dordrecht: Springer.
- Mayntz, R., et Scharpf, F., W. (2001). L'institutionnalisme centré sur les acteurs. *Politix*, 14(55), 95-123.
- McCarthy, J. D., et Zald, M. N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *The American Journal of Sociology*, 82(6), 1212-1241.
- McDaid, D., Wiley, M., Maresso, A., et Mossialos, E. (2009). Ireland. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 11): European Observatory on Health Systems and Policies
- Meardi, G. (2013). Emerging Systems of Employment Relations in Central Eastern European Countries In J. Arrowsmith et V. Pulignano (dir.), *The Transformation of Employment Relations in Europe* (pp. 69-87). New York: Routledge
- Merand, F. (2008). Les institutionnalistes (américains) devraient-ils lire les sociologues (français)? *Politique européenne*, 2(25), 23-51.
- Merrien, F.-X., Parchet, R., et Kernen, A. (2005). *L'Etat social. Une perspective internationale*. Paris: Armand Collin.

- Mias, A. (2009). Un dialogue social autonome? La négociation collective et le travail législatif européens. In L. Duclos, G. Groux et O. Mériaux (dir.), *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales* (pp. 247-264). Paris: L.G.D.J.
- Michel, H. (Ed.). (2005). *Lobbyistes et lobbying de l'Union européenne. Trajectoires, formations et pratiques des représentants d'intérêts*. Strasbourg: Presses universitaires de Strasbourg.
- Miles, M. B., et Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks: Sage.
- Miles, M. B., et Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles: de boeck.
- Mitenbergs, U., Taube, M., Misins, J., Mikitis, E., Martinsons, A., Rurane, A., et Quentin, W. (2012). Latvia. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 14): European Observatory on Health Systems and Policies
- Mongourdin-Denoix, S. (2011). France: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. . Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Müller, T., et Rüb, S. (2007). Coming of age: the development of a collective identity in European Works Councils. In M. Whittall, H. Knudsen et F. Huijgen (dir.), *Towards a European Labour Identity. The case of the European Works Council* (pp. 198-213). London and New York: Routledge.
- Nedergaard, P. (2005). The Open Method of Co-ordination and the Analysis of Mutual Learning Processes of the European Employment Strategy. *Working Paper, n°1, International Center for Business and Politics, Copenhagen Business School*.
- Newell, H. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-United Kingdom. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Newell, H. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-United Kingdom, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nugent, N. (2006). *The government and politics of the European Union*. New York: Palgrave MacMillan.
- Offerlé, M. (1994). *Sociologie des groupes d'intérêt*. Paris: Montchrestien.
- Olejaz, M., Nielsen, A. J., Rudkjoberg, A., Birk, H. O., Krasnik, A., et Hernandez-Quevedo, C. (2012). Denmark. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 14): European Observatory on Health Systems and Policies
- Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge: Harvard University Press.
- Orenstein, M. A. (2003). Mapping the diffusion of pension innovation. In R. Holzmann, M. A. Orenstein et M. Rutkowski (dir.), *Pension Reform in Europe: Process and Progress* (pp. 171-193). Washington: The World Bank.
- Ost, D. (2000). Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities. *Politics Society*, 28, 503-530.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons. The evolution of institutions for collective action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Paillé, P., et Mucchielli, A. (2005). *L'analyse qualitative*. Paris: Armand Colin.

- Palier, B. (2008). *La réforme des systèmes de santé*. Paris: Presses universitaires de France
- Palier, B., et Surel, Y. (Eds.). (2007). *L'Europe en action. L'eupéanisation dans une perspective comparée*. Paris: L'Harmattan.
- Passeron, J.-C. (1991). *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*. Paris: Editions du Seuil.
- Perin, E., et Léonard, E. (2011). European sectoral social dialogue and national social partners. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), 159-168.
- Pierson, P. (1996). The Path to European Integration. A Historical Institutional Analysis *Comparative Political Studies*, 29(2), 123-163.
- Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, 94(2), 251-267.
- Pierson, P., et Leibfried, S. (1995). Multitiered Institutions and the making of Social Policy. In S. Leibfried et P. Pierson (dir.), *European Social Policy. Between Fragmentation and Integration*. (pp. 1-40). Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Platzer, H.-W., et Müller, T. (2011). *Global and European trade union federations. A handbook and analysis of transnational trade union organizations and policies*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Pochet, P. (2005). Sectoral social dialogue? A quantitative analysis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(3), 313-332.
- Pochet, P. (2006). A Quantitative Analysis. In A. Dufresne, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges* (pp. 83-108). Brussels: P.I.E. Peter Lang
- Pochet, P., Degryse, C., et Dufresne, A. (2006). A typology. In A. Dufresne, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges* (Vol. 109-130). Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- Pochet, P., Peeters, A., Léonard, E., et Perin, E. (2009). Dynamics of the European sectoral social dialogue. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pochet, P., et Van Gehuchten, P.-P. (2010). Le dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel. In E. Arcq, M. Capron, E. Léonard et P. Reman (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 405-435). Bruxelles: CRISP.
- Pralle, S. B. (2003). Venue shopping, political strategy, and policy change: the internalization of Canadian forest advocacy. *Journal of Public Policy*, 23(3), 233-260.
- Prosser, T. (2009). *The implementation of 'new phase' European social dialogue agreements and texts in European member states*. (A thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy), University of Warwick.
- Prosser, T. (2011a). The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through 'soft' law? *European Journal of Industrial Relations*, 17(3), 245-260.
- Prosser, T. (2011b). UK: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Prosser, T. (2012). Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(4), 447-460.

- Prosser, T. (2014). Accounting for national and sectoral variance in the implementation of European social partner 'soft' law. The cases of the implementation of the telework and work-related stress agreements. *British Journal of Industrial Relations*, to be published.
- Przeworski, A., et Teune, H. (1970). *The Logic of Comparative Social Inquiry*. New York: Wiley.
- Pulignano, V. (2007). Coordinating across borders: the role of European industry federations within European Works Councils. In M. Whittall, H. Knudsen et F. Huijgen (dir.), *Towards a European Labour Identity. The case of the European Works Council* (pp. 74-93). London and New York: Routledge.
- Pulignano, V., et Dekocker, V. (2013). *Between Market and Institutions: Is There Leeway for Local Actors in Shaping Restructuring In Europe?* (Vol. 7). Louvain-la-Neuve: Presses universitaires de Louvain.
- Quaglia, L., De Francesco, F., et Radaelli, C. M. (2008). Committee Governance and Socialization in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 15(1), 155-166.
- Quittkat, C. (2002). Les organisations professionnelles françaises: européanisation de l'intermédiation des intérêts. *Politique européenne*, 7, 66-96.
- Quivy, R., et Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod.
- Radaelli, C. M. (2004). Europeanisation: Solution or problem. *European Integration online Papers (EIoP)*, 8(16). Retrieved from <http://eiop.or.at/eiop/texte/2004-016a.htm>
- Radaelli, C. M. (2005). Diffusion without convergence: how political context shapes the adoption of regulatory impact assessment. *Journal of European Public Policy*, 12(5), 924-943.
- Radaelli, C. M. (2006). Européanisation. In L. Boussaguet, S. Jacquot et P. Ravinet (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques* (pp. 193-202). Paris: Les Presses de SciencesPo.
- Ragin, C. C. (1987). *The Comparative Method. Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley, Los Angeles & London: University of California Press.
- Ragin, C. C. (2000). *Fuzzy-set social science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Richardson, J. (Ed.). (1982). *Policy Styles in Western Europe*. London: George Allen & Unwin.
- Rihoux, B., et De Meur, G. (2009). Crisp-Set Qualitative Comparative Analysis (csQCA). In B. Rihoux et C. C. Ragin (dir.), *Configurational Comparative Methods. Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques* (pp. 33-68). London: Sage.
- Rihoux, B., et Ragin, C., C. (Eds.). (2009). *Configurational Comparative Methods. Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques*. London: Sage.
- Risse, T., et Kleine, M. (2010). Deliberation in negotiations. *Journal of European Public Policy*, 17(5), 708-726.
- Risse, T., Roppe, S. C., et Sikkink, K. (Eds.). (1999). *The Power of Human Rights. International Norms and Domestic Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robin, B. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-France. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Saurugger, S. (2002a). L'expertise: un mode de participation des groupes d'intérêt au processus décisionnel communautaire. *Revue française de science politique*, 52(4).

- Saurugger, S. (2002b). L'expertise: un mode de participation des groupes d'intérêt au processus décisionnel communautaire *Revue française de science politique*, 52(4), 375-401.
- Saurugger, S. (2004). Etat de la littérature. Conceptualiser l'intégration européenne: état de l'art théorique. *Revue internationale et stratégique*, 2(54), 165-176.
- Saurugger, S. (2008). Une sociologie de l'intégration européenne. *Politique européenne*, 2(25), 5-22.
- Saurugger, S. (2009). *Théories et concepts de l'intégration européenne*. Paris: Les Presses de Science Po.
- Saurugger, S., et Surel, Y. (2006). L'eupéanisation comme processus de transfert de politique publique. *Revue internationale de politique comparée*, 13(2), 179-211.
- Schaapman, M. (2011). The Netherlands: Industrial Relations in the Health Care Sector, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Schäfer, W., Kroneman, M., Boerma, W., van den Berg, M., Westert, G., Devillé, W., et van Ginneken, E. (2010). The Netherlands. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 12).
- Scharpf, F. W. (1996). Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States. In G. Marks, F. Scharpf, W., P. Schmitter, C. et W. Streeck (dir.), *Governance in the European Union* (pp. 15-39). Thousand Oaks: Sage.
- Scharpf, F. W. (1997). *Games Real Actors Play. Actor-Centered Institutionalism in Policy Research*. Oxford: Westview Press.
- Scharpf, F. W. (2000). *Gouverner l'Europe*. Paris: Presses de Science Po.
- Schiek, D. (2005). Autonomous collective agreements as a regulatory device in European labour law: how to read article 139 EC. *Industrial Law Journal*, 34(1), 23-56.
- Schmidt, v. (2006). *Democracy in Europe: The EU and National Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmitter, P. C. (1979). Still the century of corporatism? In P. C. Schmitter et G. Lehmbruch (dir.), *Trends Towards Corporatist Intermediation. Contemporary Political Sociology* (pp. 7-52). London: Sage.
- Schmitter, P. C., et Streeck, W. (1991). From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market. *Politics and Society*, 19(2), 133-164.
- Schulten, T. (2005). Changes in national collective bargaining systems since 1990. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Sheehan, B. (2010). End of social partnership as public sector talks collapse *Eurofound, european industrial relations observatory on-line*. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ie0912019i.htm>
- Siaroff, A. (1999). Corporatism in 24 industrial democracies: meaning and measurement *European Journal of Political Research*, 36, 175-205.
- Skarby, E. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Bulgaria, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Smismans, S. (2004). *Law, Legitimacy and European Government*. Oxford: Oxford University Press.
- Smismans, S. (2008). The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policies*, 28(1), 161-180.

- Smith, A. (2004). *Le gouvernement de l'Union européenne. Une sociologie politique*. Paris: L.G.D.J.
- Spendzharova, A., et Versluis, E. (2013). Issue salience in the European policy process: what impact on transposition? *Journal of European Public Policy*, 20(10), 1499-1516.
- Strang, D., et Meyer, J., D. (1993). Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*, 22(4), 487-511.
- Streeck, W. (1998). The Internalization of Industrial Relations in Europe : Prospects and Problems *MPIfG Discussion Paper 98/2*.
- Sturges, J. E., et Hanrahan, K. J. (2004). Comparing Telephone and Face-to-Face Qualitative Interviewing: a Research Note. *Qualitative Research*, 4(1), 107-118.
- Tarrow, S. (2005). *The New Transnational Activism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thelen, K. (2001). Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies. In P. Hall, A. et D. Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism* (pp. 71-103). Oxford: Oxford University Press.
- Tilly, P. (2007). Europe sociale et politiques sociales européennes. Origines, enjeux et instruments. *Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe*. Retrieved from http://www.ena.lu/pierre_tilly_europe_sociale_politiques_europeennes_origines_e_njeux_instruments-010500012.html
- Traxler, F. (2007a). *Representativeness of the social partners: agricultural sector*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Traxler, F. (2007b). *Representativeness of the social partners: agricultural sector-Sweden*, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Traxler, F. (2009). *Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- 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
- Treib, O. (2008). Implementing and complying with EU governance outputs. *Living Reviews in European Governance*, 3(5).
- Trubek, D. M., et Mosher, J. S. (2003). Alternative Approaches to Governance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy. *Journal of Common Market Studies* 41(1), 63-88.
- Trubek, D. M., et Trubek, L. G. (2005). Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Co-ordination. *European Law Journal*, 11(3), 343-364.
- van der Meer, M. (1996). Aspiring corporatism? Industrial Relations in Spain. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. (pp. 310-336). London: Sage.
- Van Gyes, G. (2009). *Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-Belgium*, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Van Gyes, G. (2011). *Belgium: Industrial Relations in the Health Care Sector*, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Van Ruysseveldt, J., et Visser, J. (1996a). Contestation and state intervention forever? Industrial relations in France. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions* (pp. 82-123). London: Sage
- Van Ruysseveldt, J., et Visser, J. (1996b). *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. London: Sage.
- Van Ruysseveldt, J., et Visser, J. (1996c). Weak corporatisms going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. London: Sage.
- Vandenbussche, I. (2007). Representativeness of the social partners: agricultural sector-Belgium, European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vanderborght, Y., et Yamasaki, S. (2004). Des cas logiques...contradictoires? Un piège de l'AQQC déjoué à travers l'étude de la faisabilité politique de l'Allocation Universelle. *Revue Internationale de Politique Comparée*, 11(1), 51-66.
- Verdier, E. (2007). Education et formation tout au long de la vie: une rhétorique européenne, cinq régimes d'action. In J.-L. Derouet et R. Normand (dir.), *Repenser la justice en éducation*. Paris: Peter Lang.
- Versluis, E. (2004). Explaining variations in implementation of EU directives. *European Integration online Papers*, 8. Retrieved from <http://eiop.or.at/eiop/texte/2004-019a.html>
- Vigour, C. (2005). *La comparaison dans les sciences sociales*. Paris: Editions La Découverte.
- Vincent, C. (2009). Representativeness of the European social partner organisations: hospitals-France, European industrial relations observatory on-line Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Visser, J. (1996a). Corporatism beyond repair? Industrial relations in Sweden. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions* (pp. 175-204). London: Sage.
- Visser, J. (1996b). A truly mixed case: industrial relations in Italy. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions* (pp. 265-309). London: Sage.
- Visser, J. (2005). Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations. *European Journal of Industrial Relations*, 11(3), 287-306.
- Visser, J., et Martin, N. R. (2008). Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.
- Visser, J., et Van Ruysseveldt, J. (1996). From Pluralism to...where? Industrial relations in Great Britain. In J. Van Ruysseveldt et J. Visser (dir.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. (pp. 42-81). London: Sage.
- Vladescu, C., Scintee, G., et Olsavszky, V. (2008). Romania. Health system review *Health Systems in Transition* (Vol. 10): European Observatory on Health Systems and Policies
- Wagemann, C., et Schneider, C. (2010). Standards of good practice in qualitative comparative analysis (QCA) and Fuzzy-Sets. *Comparative sociology*, 9(3), 397-418.
- Wagner, A.-C. (2009). La fabrique de syndicalistes "européens": une enquête sur les formations européennes de la CES. *Politique européenne*, 1(27), 105-127.
- Walker, J., L. (1969). The diffusion of innovations among the American States. *The American Political Science Review*, 63(3), 880-899.

- Wallace, H., Pollack, M. A., et Young, A. R. (Eds.). (2010). *Policy-Making in the European Union*. Oxford: Oxford University Press
- Weber, S. (2010). Sectoral social dialogue at EU level: recent results and implementation challenges. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(489-507).
- Weber, T., et Nevala, A.-M. (2011). *Employment and industrial relations in the health care sector* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Welz, C. (2008). *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty: Actors, Processes, Outcomes*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Welz, C., et Wolf, F. (2010). *Telework in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wilson, F. L. (1983). French Interest Group Politics: Pluralist or Neocorporatist? *The American Political Science Review*, 77(4), 895-910.
- Winterton, J. (2006). Social dialogue and vocational training in Europe: Are we witnessing the emergence of a European model? *Journal of European Industrial Training*, 30(1), 65-76.
- Zeitlin, J. (2009). The Open Method of Coordination and National Social and Employment Policy Reforms: Influences, Mechanisms, Effects. In M. Heidenreich et J. Zeitlin (dir.), *Changing European Employment and Welfare Regimes : The Influence of the Open Method of Coordination on National Reforms* (Vol. 214-245). London: Routledge.

Documents institutionnels

- EFFAT 2011, *Procès-verbal. Conférence TMS*, 6 au 8 juin 2011, Ecomusée, Alsace, France.
- EPSU & HOSPEEM (2012), *Joint evaluation report on the EPSU-HOSPEEM Code of Conduct on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector*, 24 July 2012.
- Eurofound (2013), *Industrial relations and working conditions development in Europe 2012*, Dublin : Eurofound.
- European Commission (2004). *Communication from the Commission « Partnership for Change in an Enlarged Europe-Enhancing the Contribution of European Social Dialogue »*, COM(2004) 557 final of 12 August 2004.
- European Commission (2010). *Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue*, SEC (2010) 964 final of 22 July 2010.
- European Commission (2013). *Industrial Relations in Europe 2012*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2007), *Farm Structure Survey*, European Commission.
- Eurostat (2011), *Europe in figures. Eurostat Yearbook 2011*. Luxembourg. Publications Office of the European Union.
- GEOPA (2004), *La formation professionnelle en appui à l'emploi en agriculture : mise en œuvre de l'accord européen du 5 décembre 2002*. Rapport du séminaire du GEOPA, Lisbonne, 24-26 septembre 2004 (EA(05)54F2).

GEOPA (2007), *Rapport du séminaire GEOPA-COPA. Salariés agricoles et le dialogue social en agriculture dans les Etats membres*. 28-30 septembre 2007, Budapest (Hongrie) (EA (08) 5031 :1).

GEOPA(2008), *Employment and social dialogue : future and challenges*. (VS/2008/0198).

GHK (2008), *Strengthening social dialogue in the hospital sector in the new Member States and candidate countries. A project for EPSU and HOSPEEM. Final report*. May 2008. Final 29/05/2008.

OCDE (2012), *Panorama de la santé : Europe 2012*, Editions OCDE.

Principaux sites internet consultés

Bureau Van Dijck, Bel-first database, <https://belfirst.bvdinfo.com>

Commission européenne. Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion, <http://ec.europa.eu/social>

COPA COGECA, European Farmers and European agri-ccoperatives, www.copa-cogeca.be

EFFAT. European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, www.effat.eu

EFFAT/PECO Institut e.V. Agri-info, www.agri-info.eu

EPSU. European Federation of Public Service Union, www.epsu.org

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), <http://www.eurofound.europa.eu>

HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, www.hospeem.eu

Annexes

Guide d'entretien

Dialogue social sectoriel européen

Questionnaire pour organisations nationales

Informations sur l'organisation nationale

1. Quel est le rôle de votre organisation sur le plan national ?
2. Quelle est son influence vis-à-vis des pouvoirs publics en matière de politiques économiques et sociales et comment l'exerce-t-elle ?
3. Votre organisation est-elle impliquée dans des négociations collectives au niveau sectoriel ? À d'autres niveaux ?
 - a. Si non, quels sont vos moyens d'intervention au niveau national ?
 - b. Si oui, quels sont les sujets qui font l'objet des conventions collectives (salaires, conditions de travail, formation, responsabilité sociale des entreprises, santé et sécurité,...) ?

Participation à la mise à l'agenda et la prise de décision au niveau européen

1. Pouvez-vous décrire le rôle de votre organisation au sein de l'organisation européenne dont elle est membre ?
2. Par quelles voies, influence-t-elle la définition de l'ordre du jour/ les prises de position ?
3. Votre organisation a-t-elle un représentant permanent auprès de cette organisation ? Quel est son rôle ?
4. Pour quelles raisons, votre organisation est-elle membre de cette organisation européenne ?
5. Y-a-t-il une personne/un service spécifique en charge des questions européennes au sein de votre organisation nationale? Ces questions sont-elles plutôt traitées de manière transversale par plusieurs personnes ?

6. Votre organisation est-elle membre d'une autre organisation ou structure européenne?

Le comité de dialogue social sectoriel

1. Votre organisation est-elle impliquée dans les travaux du comité? Si oui comment?
2. Votre présence aux réunions du comité varie-t-elle en fonction des thèmes à l'ordre du jour?
3. Votre organisation est-elle plus impliquée aujourd'hui que par le passé (ou cas contraire)? Pour quelles raisons?
4. Le cas échéant, quelles sont les raisons qui pourraient vous empêcher de participer régulièrement aux réunions du comité?
5. Quels sont les objectifs de votre organisation concernant sa participation au dialogue social européen? Ces objectifs ont-ils évolué?
6. En termes de participation aux réunions du comité, organisez-vous une 'rotation' en coordination avec une autre organisation afin d'assurer une représentation nationale et/ou régionale au sein du comité?
7. En préparation aux réunions du comité, votre organisation a-t-elle des contacts avec les autres organisations nationales présentes afin d'établir une position nationale commune? Ou d'autres organisations provenant d'autres pays?
8. Pensez-vous que depuis que votre organisation participe au dialogue social européen la nature de vos relations avec votre partenaire social a changé?
9. Depuis que votre organisation participe au dialogue social européen, avez-vous développé des contacts plus étroits avec certaines organisations d'autres pays européens. Ces contacts mènent-ils à des initiatives communes, des projets communs?
10. Participez-vous aux séminaires/conférences organisés par le comité de dialogue social ou par votre fédération européenne? (par exemple: les séminaires organisés dans le cadre de 'Strengthening social dialogue in the Baltic countries')
 - a. Si oui, pensez-vous que ces séminaires vous sont utiles? Pour quelles raisons?
 - b. Si non, pourquoi?
11. Pensez-vous que depuis que vous participez au dialogue social européen, la façon dont vous concevez certains problèmes a pu évoluer?

La mise en œuvre des textes conjoints

1. Avez-vous (personnellement ou votre organisation) pris part aux débats concernant l'élaboration du « Code de conduite sur le recrutement éthique transfrontalier et la rétention des travailleurs » ?
 - a. Si oui, quels étaient vos objectifs par rapport à ce texte ?
 - b. De quelle manière, avez-vous contribué à l'élaboration de ce texte ?
2. Avez-vous transposé ou avez-vous l'intention de transposer le « code de conduite sur le recrutement éthique transfrontalier et la rétention des travailleurs » sur le plan national ?
 - a. Si non, pour quelles raisons ?
 - b. Si oui, pourquoi est-ce important pour votre organisation de transposer ce texte ? Quels en sont les enjeux ? Quels sont les objectifs de votre organisation ?
3. Avez-vous transposé ou avez-vous l'intention de transposer le texte dans son intégralité ? de manière partielle ? de l'adapter aux réalités nationales ?
4. Comment avez-vous ou allez-vous transposer le texte ? par le biais d'une convention collective ? une autre pratique ?
5. Quels sont les autres acteurs qui sont/pourraient être impliqués dans la transposition (autre interlocuteur social : syndicat ou employeurs ; gouvernement,...)
6. Quelles sont les raisons qui vous ont empêchées ou pourraient vous empêcher de transposer ce texte au niveau national ? (contraintes institutionnelles ? contraintes organisationnelles ? relation avec autres acteurs ?)
7. Votre organisation a-t-elle présenté ou va-t-elle présenter les résultats de la transposition ou du suivi du texte à sa fédération européenne et/ou au comité de dialogue social ? de quelle manière ? (via réponse à des questionnaires ? présentation de bonnes pratiques ? autre ?)

Conclusion

1. Quelle est votre opinion concernant le fonctionnement du dialogue social européen dans le secteur des hôpitaux ? Comment pourrait-t-on l'améliorer ?

Annexe 2- exemple de guide d'entretien destiné aux organisations européennes

Guide d'entretien

Questionnaire destiné aux organisations européennes

Informations générales concernant le secteur

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre secteur ?

- Quels en sont les enjeux ?
- Dans quelle mesure votre secteur est-il confronté à la compétition internationale ?
- Dans quelle mesure les réglementations européennes pèsent-elles sur le secteur ?
- Quels sont les futurs défis qui pourraient se poser au sein de votre secteur dans un contexte européen ?

La structure de l'organisation

Pouvez-vous expliquer la structure de votre organisation et son mode d'organisation ?

- Comment les membres nationaux sont-ils impliqués dans le processus de décision de votre organisation ?
- Votre organisation prépare-t-elle des formations ou toute autre action de sensibilisation aux questions européennes à l'intention de ses affiliés nationaux ?

La création du comité de dialogue social européen

Quelles sont les circonstances et les objectifs de la création de votre organisation ?

- Quels étaient les enjeux à l'origine ? Ces enjeux ont-ils évolué ?

Le processus de décision au sein du comité de dialogue social sectoriel européen

Comment le comité définit-il son ordre du jour ?

- Les organisations nationales jouent-elles un rôle dans la définition de l'ordre du jour ? Lequel ? Pourquoi ?
- Quels sont les principaux acteurs à l'initiative des thèmes de discussion proposés au sein des réunions de comité ? Qui décide de l'ordre du jour ?
 - La Commission européenne
 - Les organisations de salariés ? les fédérations d'employeurs ?
 - Les organisations nationales ?
- Selon vous, l'ordre du jour est-il dépendant :
 - De l'agenda de l'Union européenne ?
 - Des décisions prises par l'Union européenne ?
 - Des développements internes à votre secteur ?
 - Des thématiques que vos membres désirent voir apparaître au niveau communautaire ?
 -
- Pourriez-vous expliquer comment les décisions sont prises au sein des comités sectoriels ?
 - Quelle est la structure du comité ?
 - Comités préparatoires ? bureau ? secrétariat ? séances plénières ? groupes de travail ?
 - Quelle est la fréquence des réunions dans chaque structure ?
- Quel est le rôle des organisations nationales ? Organisez-vous des réunions avec vos affiliés nationaux afin de préparer les réunions des comités ?
- D'autres activités sont-elles organisées (conférences, séminaires,...) ?
- Quel est le rôle de la Commission européenne dans les réunions des comités ? D'autres DG en dehors de la DG emploi sont-elles impliquées ?

L'engagement et l'implication des acteurs nationaux

- Les organisations nationales sont-elles impliquées dans la prise de décision au sein des comités ? Comment ?
 - Quel est leur rôle ?
 - Y a-t-il des organisations plus impliquées que d'autres ?
 - Quelles sont les raisons qui, selon vous, favorisent une plus grande implication des partenaires sociaux nationaux au sein du DSSE ?
 - Quelles sont les raisons qui, selon vous, préviennent une plus grande implication des partenaires sociaux nationaux au sein du DSSE ?

- Avez-vous remarqué une évolution dans le degré de participation des membres nationaux ?
 - Certaines organisations étaient-elles plus (ou moins) impliquées dans le passé ?
 - L'implication des acteurs nationaux change-t-elle en fonction des sujets discutés ?
 - Y-a-t'il d'autres facteurs qui pourraient avoir un impact sur la participation des membres nationaux ?

Le suivi des textes et la transposition des textes

Les textes résultant de vos discussions au sein du comité comprennent-ils des procédures de suivi ou d'évaluation concernant leur application au niveau national ? Lesquelles ?

Votre organisation est-elle satisfaite de la procédure actuelle ? Si non, qu'est-ce qui selon vous pourrait-être amélioré ?

Quelles sont les méthodes de dissémination utilisées par votre organisation afin de faciliter l'application nationale ? (traduction des textes,...)

Votre organisation fournit-elle de l'aide à ses affiliés pour la transposition du texte ?

Recevez-vous des informations concernant la transposition des textes au sein des Etats membres ?

- Dans ce contexte, quelle est la relation entre votre organisation et ses organisations affiliées ?
- Comment pourriez-vous définir l'implication et le rôle des membres nationaux dans la transposition nationale des textes ?
- Le rôle et l'implication des membres est-elle de manière générale différente d'un pays à l'autre ?
- Selon votre opinion, quels sont les facteurs qui pourraient empêcher les membres nationaux de transposer les textes

Le suivi et la transposition d'un texte spécifique

- Quels étaient les objectifs de votre organisation en ce qui concerne ce texte ?
 - Quels étaient vos positions quant au sujet concerné ?
 - Quelles étaient les positions de l'autre partie ?
- Quelles étaient les relations entre les deux parties lors des discussions ?
- Les membres nationaux étaient-ils impliqués dans les discussions ?
 - de quelles manières ?

- quelles organisations nationales étaient-elles impliquées ?
- pourquoi, selon votre opinion, ces organisations nationales se sont-elles impliquées dans le processus de décision ?
- quel a été l'apport de chaque organisation nationale ?
- Le texte comprend-t-il une procédure de suivi ou une procédure d'évaluation ?
- Le texte comprend-t-il des procédures de transposition ?
- Votre organisation a-t-elle reçu des résultats concernant la transposition de ce texte au niveau national ? quels sont ces résultats ?
 - Quelles sont les organisations nationales qui vous ont envoyé des informations ?
 - Quelle a été l'implication des membres nationaux dans la transposition des textes ?
 - L'implication a-t-elle été différente d'un pays à l'autre ? d'une organisation à l'autre ?
 - La mise en œuvre est-elle différente d'un pays à l'autre ? en quoi ?
 - Selon vous, quels sont les facteurs qui ont pu constituer un frein à la mise en œuvre du texte sur le plan national ?

Annexe 3- exemple de guide d'entretien destiné aux représentants de la Commission européenne

Guide d'entretien

Questionnaire Commission européenne (2)

1. Quel est le rôle du représentant de la Commission au sein des comités de dialogue social ?
2. Intervenez-vous dans la définition des ordres du jour du comité ? Est-ce que cela arrive que vous n'approuviez pas l'ordre du jour proposé ou que vous suggériez des modifications aux partenaires sociaux ?
3. Qui décide des ressources qui sont mises à disposition des comités (nombre de réunions, langues disponibles,...). Ces ressources peuvent-elles être différentes d'un secteur à l'autre ? Si c'est le cas, à partir de quels critères décide-t-on des ressources disponibles ?
4. Etes-vous l'interlocuteur principal de la Commission pour les partenaires sociaux ? jouez-vous le rôle d'intermédiaire entre les partenaires sociaux et les autres Directions générales ou bien les partenaires sociaux contactent-ils directement les autres DG ?
5. Pour quelles raisons le comité du secteur de l'agriculture n'est-il pas en contact avec la DG AGRI ? La PAC a intégré récemment l'agenda du comité ? Comment expliquez-vous ce changement ?
6. Selon votre opinion, quelle est l'implication des organisations nationales dans le comité ?
 - a. Cette implication change-t-elle en fonction du pays d'origine des organisations ?
 - b. Cette implication change-t-elle en fonction des sujets à l'ordre du jour. Pensez-vous que les acteurs nationaux se mobilisent au niveau européen en fonction de leur agenda national ?
 - c. A votre avis, quelles sont les motivations des acteurs nationaux à s'investir dans le dialogue social européen ?
7. La Commission joue-t-elle un rôle dans le suivi des textes conjoints ?
 - a. Recevez-vous des informations quant à leur transposition au niveau national ?
 - b. A votre avis, quelles peuvent être les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre/suivi des textes ?
8. Le fonctionnement du comité du secteur agricole est-il spécifique par rapport à d'autres secteurs plus récents ?

Annexe 4- contacts et entretiens menés dans le secteur des hôpitaux

Personnes contactées	Entretien approfondi	Entretien additionnel	Contact non abouti
Acteurs européens			
Représentant Commission européenne	5 juillet 2011 en face à face		
Fédération syndicale européenne des services publics	6 juillet 2011 en face à face	19 mars 2012 en face à face	
HOSPEEM	1 ^{er} juillet 2011 en face à face		
Acteurs nationaux			
Autriche			
AT EMP			x
Belgique			
BE TU	28 septembre 2011 en face à face		
BE TU			x
BE EMP			x
République Tchèque			
CZ TU			x
CZ EMP			x
Allemagne			
DE TU	10 janvier 2012 téléphone		
DE TU	29 février 2012 téléphone		
DE EMP	17 février 2012 téléphone		
Danemark			
DK TU	2 décembre 2011 en face à face		
DK EMP	21 novembre 2011 téléphone		
Grèce			
EL TU		2 décembre 2011 + entretien court réalisé par Apostolos Xyraphis, juillet 2012	
Finlande			
FI TU	18 novembre 2011 téléphone		
FI EMP			x
France			
FR TU	28 octobre 2011 téléphone		
FR TU			x
FR EMP			x
Irlande			
IE TU	10 octobre 2011 téléphone		
IE EMP	21 novembre 2011 téléphone		

Italie		
IT EMP		x
Lettonie		
LV TU	5 octobre 2011 téléphone	
LV EMP	4 octobre 2011 téléphone	
Pays-Bas		
NL TU	24 octobre 2011 en face à face	
NL TU		x
NL EMP	30 septembre 2011 téléphone	
Norvège		
NO TU		x
NO EMP	8 décembre 2011 téléphone	
Roumanie		
RO TU	7 novembre 2011 face à face	
Suède		
SE TU	17 novembre 2011 téléphone	
SE TU		x
SE EMP	30 septembre 2011 par écrit	
Royaume-Uni		
UK TU	12 octobre 2011 téléphone	
UK TU		x
UK EMP	9 novembre 2011 téléphone	

Annexe 5- contacts et entretiens menés dans le secteur de l'agriculture

Personnes contactées	Entretien approfondi	Entretien additionnel	Contact non abouti
Acteurs européens			
Représentant Commission européenne	10 septembre 2012 en face à face		
EFFAT secrétaire sectoriel	4 juillet 2011 en face à face		
Projectives Europe-conseiller EFFAT		22 février 2012	
GEOPA/COPA conseiller du président	6 juillet 2011 en face à face		
GEOPA/COPA			x
Acteurs nationaux			
Autriche			
AT TU	12 juin 2012 entretien réalisé au téléphone en allemand par un étudiant		
Belgique			
BE EMP	7 octobre 2011 face à face		
BE EMP			x
BE TU			x
BE TU	2 juillet 2012 face à face		
Bulgarie			
BG EMP	23 mai 2012 face à face		
BG TU	28 septembre 2012 téléphone		
République Tchèque			
CZ EMP			x
Allemagne			
DE EMP			x
DE EMP	23 mai 2012 face à face		
DE TU	8 mai 2012 entretien par téléphone réalisé au téléphone en Allemand par un étudiant		
Danemark			
DK EMP			x

DK TU	23 avril 2012 téléphone	
Irlande		
IE EMP	21 mars 2012 face à face	
Grèce		
EL EMP		Entretien court réalisé par Apostolos Xyraphis, juillet 2012
Espagne		
ES EMP	15 octobre 2012 (téléphone en espagnol- étudiant)	
ES EMP		x
ES TU	26 octobre 2012 (téléphone en espagnol- étudiant)	
France		
FR EMP	11 avril 2012 face à face	
FR TU	16 mars 2012 face à face	
Finlande		
FI EMP		x
Italie		
IT EMP		x
IT EMP		x
IT TU		x
Lettonie		
LV EMP		x
Lituanie		
LT EMP		x
Hongrie		
HU EMP		x
Pays-Bas		
NL EMP		x
Pologne		
PL EMP		x
Portugal		
PT EMP	23 mai 2012 face à face	
Suède		
SE EMP	7 mars 2012 téléphone	

SE TU	17 avril 2012 face à face
SE TU	x
Royaume-Uni	
UK EMP	31 janvier 2012 face à face

Annexe 6- liste des documents ayant servis à l'analyse pour le secteur des hôpitaux

Date	Type de document	Document
Documents européens		
17 mars 2006	Communication de presse	Lancement du comité de dialogue social dans le secteur des hôpitaux
16-17 mars 2006	Ordre du jour	Séance plénière « Formalising the European Sectoral Social Dialogue in the Hospital Sector »
17 mars 2006	Programme de travail	Work program of the European Social Dialogue Committee in the Hospital Sector in the European Union 2006-2007
20 septembre 2006	Intervention	Intervention de M. Nikolaus G. van der Pas lors de la séance inaugurale du comité, Directeur général, DG 'emploi, affaires sociales, égalité des chances'
20 septembre 2006	Ordre du jour	European Social Dialogue Committee of the Hospital sector Inaugural meeting
20 septembre 2006	Règlement interne	Internal rules of procedure for the European sectoral social dialogue committee for the hospital sector
20 septembre 2006	Règlement interne	Internal rules of procedure for the steering group and the ad hoc working groups
22 janvier 2007	Procès-Verbal	Minutes of the social dialogue committee in the hospital sector. Working group on retention and recruitment.
20 février 2007	Procès-Verbal	Minutes of the social dialogue committee in the hospitals sector. Working group « ageing work force »
6 juin 2007	Procès-Verbal	Minutes Social dialogue committee in hospitals Plenary meeting
30 octobre 2007	Ordre du jour	Working group Recruitment and Retention
7 décembre 2007	Procès-Verbal	Minutes Plenary meeting
2008	Programme de travail	Work programme 2008-2010
7 février 2008	Procès-Verbal	Technical seminar « Needlesticks injuries in the hospital sector. What role for social partners ? »
14 février 2008	Procès-Verbal	Minutes Working group « skill needs »
7 avril 2008	Texte : code de conduite	Code of conduct and follow-up on Ethical Cross-border Recruitment and Retention in the hospital sector
14-15 avril 2008	Ordre du jour séminaire	Seminar 'Strengthening social dialogue in the new Member States and candidate countries'
Mai 2008	Etude	Final report 'Strengthening social

		dialogue in the new Member States and candidate countries'
30 mai 2008	Procès-Verbal	Minutes Combined meeting on Recruitment and Retention and the ageing workforce
23 juin 2008	Procès-Verbal	Minutes Plenary meeting
27 octobre 2008	Procès-Verbal	Minutes Working group on Skills needs
26 octobre 2009	Texte : proposition de Directive	Proposal for a Council Directive implementing the Framework agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector
27 octobre 2009	Procès-Verbal	Minutes of EPSU-HOSPEEM technical seminar on retention
16 juillet 2010	Texte : Lignes de conduite	European social dialogue multisectoral guidelines to tackle third party violence and harassment related to work
17 décembre 2010	Texte : cadre d'action	Framework of actions on Recruitment and Retention
17 décembre 2010	Ordre du jour	Draft agenda Plenary meeting
Février 2011	Document interne	Work programme EPSU proposal and explanatory notes
15 février 2011	Présentations Powerpoint (cas nationaux)	Seminar Strengthening Social Dialogue in the Baltic countries, Vilnius
28 février 2011	Réponse consultation	HOSPEEM response to the second-phase consultation « Reviewing the Working Time Directive » under Article 154 of the TFUE
21 mars 2011	Ordre du jour	Draft agenda working group
21 mars 2011	Notes internes	Key issues and action points for EPSU affiliates and EPSU Secretariat
30 mars 2011	Présentations powerpoint (cas nationaux)	Seminar Strengthening Social Dialogue in the Baltic countries, Tallinn
7 avril 2008	Communiqué de presse	European Healthcare Employers and Workers sign code of conduct and follow up on Ethical Cross-Border Recruitment and Retention in the Hospital Sector
06 mai 2011	Etude	Strengthening Social Dialogue in the Hospital Sector in the Baltic Countries
26 mai 2011	Ordre du jour	Seminar Strengthening social dialogue in the Baltic countries
26 mai 2011	Présentations Powerpoint	Final conference 'Strengthening Social dialogue in the Baltic countries', Riga
26 mai 2011	Déclaration	Riga Declaration on Strengthening Social Dialogue in the Health Care Sector in the Baltic Countries
14 juin 2011	Ordre du jour	Workshop on Implementing the Multisectoral Guidelines on Third

		Party Violence
22 juin 2011	Document interne	Request for a Meeting DG SANCO with HOSPEEM and EPSU in July 2011
1 ^{er} juillet 2011	Procès-Verbal	Minutes Plenary meeting
1 ^{er} juillet 2011	Programme de travail	Joint work Programme 2011-2013
12 juillet 2011	Communication de Presse	European Social Partners in the Hospital Sector meet Health Commission J. Dalli
16 septembre 2011	Procès-Verbal	Minutes Working group
20 septembre 2011	Réponse consultation	EPSU-HOSPEEM response to the European Commission's green paper on reviewing the Directive on the Recognition of Professional Qualifications 2005/36/EC
20 septembre 2011	Réponse consultation	EPSU contribution to the public consultation on the Green Paper on the Modernisation of the Professional Qualifications Directive
22 septembre 2011	Document interne	Request to J-P Tricart, head of unit European social dialogue : negotiations on Ageing Healthcare Workforce-additional drafting group meetings and technical seminar in the first quarter of 2012.
24 octobre 2011	Document interne	EPSU proposal draft questionnaire report on implementation of code of conduct.
26 octobre 2011	Procès-Verbal	Minutes Working group
26 octobre 2011	Document interne	Ageing workforce outline
2 décembre 2011	Procès-Verbal	Minutes Plenary meeting
2 décembre 2011	Procès-Verbal	Minutes Drafting Group meeting on the ageing workforce
17 janvier 2012	Procès-Verbal	Minutes Drafting Group 'Ageing Workforce'
17 janvier 2012	Document interne	Text elements for introduction, guidelines, good practice example.
20 mars 2012	Document interne	Joint evaluation report on the EPSU HOSPEEM code of conduct (first draft report)
Documents nationaux		
27 avril 2009	Présentation powerpoint	Présentation du code de bonne conduite sur le recrutement transfrontalier-Belgique-CSC Services publics

05 mai 2011	Communiqué de presse	Verdi campaign on fighting social dumping for health care workers
1 ^{er} juillet 2011	Document de mise en œuvre	Code of conduct and follow-up in the Netherlands
1 ^{er} juillet 2011 (décembre 2004)	Document de mise en œuvre	Code of practice for the international of healthcare professionals (UK)
1 ^{er} juillet 2011	Présentation powerpoint	Dutch social partners in the hospital sector and the code of conduct
13 septembre 2011	Communication de presse	Challenges and perspectives for care services and care workers in Germany

Annexe 7- Liste des documents ayant servis à l'analyse dans le secteur de l'agriculture

Date	Type de document	Document
Documents européens		
5 décembre 2002	Texte: lignes de conduite	Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture
24 septembre 2004	Rapport de suivi	Rapport du séminaire du GEOPA mise en œuvre de l'accord européen du 5 décembre 2002
21 novembre 2005	Texte: cadre d'action	Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture
1 décembre 2006	Procès-Verbal	Compte-rendu de la réunion plénière
20 juin 2006	Ordre du jour	Draft agenda for the plenary session
12 mars 2007	Procès-Verbal	Compte-rendu de la réunion du groupe de travail sur la formation professionnelle
16 avril 2007	Procès-Verbal	Compte-rendu réunion des groupes de travail TMS et formation professionnelle
10 mai 2007	Texte: outil	Résolution en vue d'établir un format commun de CV européen à destination des travailleurs agricoles
25 mai 2007	Texte: réponse consultation	Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les TMS. Réponse commune de l'EFFAT et du GEOPA-COPA
21 juin 2007	Procès-Verbal	Consultation des partenaires sociaux sur réforme du régime européen du coton
4 juillet 2007	Procès-Verbal	Compte-rendu groupe de travail Agripass
24 septembre 2007	Procès-Verbal	Compte-rendu groupe de travail santé et sécurité et formation professionnelle
28 septembre 2007	Rapport activité de capacity building	Rapport du séminaire GEOPA-COPA Salariés Agricoles et le Dialogue Social en Agriculture dans les Etats membres, 28-30 septembre 2007 Budapest

6 novembre 2007	Procès-Verbal	Compte-rendu groupe de travail santé et sécurité et formation professionnelle
5 décembre 2007	Procès-Verbal	compte-rendu réunion plénière
5 décembre 2007	programme de travail	programme de travail 2008
28 février 2008	Procès-Verbal	Compte-rendu groupe de travail santé et sécurité et formation professionnelle
9 avril 2008	Procès-Verbal	Compte-rendu groupe de travail santé et sécurité et formation professionnelle
14 mai 2008	Procès-Verbal	compte-rendu réunion plénière
30 octobre 2008	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
30 octobre 2008	document EFFAT-fiche métier	répertoire européen des métiers de l'agriculture-éleveur de buffles
3 décembre 2008	Procès-Verbal	Compte-rendu de la réunion plénière
3 décembre 2008	Programme de travail	Programme de travail 2009
10 février 2009	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
27 avril 2009	Rapport activité de capacity building	European Conference of the social partners in agriculture. Employment and social dialogue. Istanbul, April 27th and 28th 2009
28 mai 2009	Procès-Verbal	compte-rendu réunion plénière
12 juin 2009	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
29 septembre 2009	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
5 novembre 2009	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
9 décembre 2009	Procès-Verbal	compte-rendu réunion plénière
9 décembre 2009	programme de travail	Programme de travail 2010-2011
2 mars 2010	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
23 juin 2010	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
3 septembre 2010	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
10 novembre 2010	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
16 décembre 2010	Procès-Verbal	compte-rendu réunion plénière
9 février 2011	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
12 février 2011	Projet EFFAT	Compte-rendu réunion : détachement des travailleurs
28 février 2011	Texte: réponse consultation GEOPA	Avis du GEOPA-COPA concernant la révision de la Directive sur le temps de travail. Réponse à la communication du 21 décembre 2010 (COM(2010)801)
25 mai 2011	Questionnaire de suivi	Questionnaire préparatoire: la formation professionnelle continue des salariés agricoles dans l'union européenne

6 juin 2011	Rapport de suivi	Procès-verbal de la conférence EFFAT sur les TMS
7 juin 2011	Communiqué de presse EFFAT	More national observatories on musculoskeletal disorders (MSD) in agriculture are needed'
7 juin 2011	Brochure EFFAT	Infos TMS 2011
6 juillet 2011	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
28 septembre 2011	Rapport de suivi	Rapport du séminaire GEOPA sur la formation continue en agriculture
18 octobre 2011	Ordre du jour	Draft agenda 18 October 2011
18 octobre 2011	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
3 novembre 2011	Procès-Verbal	compte-rendu groupe de travail
24 novembre 2011	Ordre du jour	Draft agenda for the plenary session
15 janvier 2012	Projet EFFAT	Le point de vue des travailleurs agricoles sur la Politique agricole commune après 2013
24 avril 2012	Rapport activité de capacity building	Compte-rendu de la conférence "Renforcement des réseaux nationaux et européens du dialogue social"
23 mai 2012	Ordre du jour	Draft agenda of the working party of the sectoral social dialogue committee in agriculture
Documents nationaux		
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	présentation des réponses des membres nationaux
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS en Bulgarie
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS en Espagne
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS en France
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS en Hongrie
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS aux Pays-Bas
7 juin 2012	Powerpoint suivi TMS	TMS en Suède
	Document interne national	Enquête sécurité dans les secteurs verts /PreventAgri Belgique
	Document interne national	Information about Swedish Green card (Suède)
	Document interne national	The Swedish Committee on Working Environment in Agriculture (LAMK) Lantbrukets arbetsmiljökommitté

Annexe 8- Textes du comité de dialogue social européen du secteur de l'agriculture

Date	Accord	Domaine	Type	Destinataire
16/12/2010	Avis commun du GEOPA-COPA et de l'EFFAT sur la protection en cas de renversement des tracteurs à voie étroite	Santé et sécurité	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
03/09/2010	Déclaration commune-Accord d'association Union européenne-Euromed	Politiques économiques et sectorielles	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
03/09/2010	Résolution : La protection de la santé des travailleurs contre les produits phytosanitaires	Santé et sécurité	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
03/09/2010	Déclaration commune des partenaires sociaux européens de l'agriculture relative à la Communication de la Commission (2009) 591 « Une chaîne d'approvisionnement alimentaire plus performante en Europe »	Politiques économiques et sectorielles	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
10/05/2007	Résolution en vue d'établir un format commun de CV européen à destination des travailleurs agricoles	formation	Outil	Partenaires sociaux européens
21/11/2005	Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture	Santé et sécurité	Cadre d'action	Organisations nationales
24/10/2004	Santé et sécurité en agriculture : bonnes pratiques et propositions d'action	Santé et sécurité	Déclaration	Partenaires sociaux européens
05/12/2002	Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture	formation	Lignes de conduite	Organisations nationales
01/04/2001	Manuel de sécurité pour la sylviculture	Santé et sécurité	Outil	Organisations nationales
01/04/2001	Instructions à l'intention des opérateurs d'engins de pulvérisation, technique de pulvérisation, environnement et santé	Santé et sécurité	Outil	entreprises
13/04/2000	Conférence EFA/GEOPA-COPA 'L'emploi des salariés agricoles dans l'Union européenne'. Déclaration finale	Emploi	Avis conjoint	Institutions européennes/ autorités nationales
01/01/2000	Livre blanc : 'Garantir l'emploi par une formation	Formation	Avis conjoint	Organisations

	professionnelle et continue dans l'agriculture européenne'			nationales
26/04/1999	Règles de procédure pour le comité de dialogue social sectoriel européen en agriculture	Dialogue social	Règles procédurales	Partenaires sociaux européens
24/07/1997	Accord-cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié en agriculture dans les Etats membres de l'Union européenne	Temps de travail	Lignes de conduite	Organisations nationales
30/03/1995	Déclaration commune sur l'emploi dans l'agriculture	Emploi	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
18/11/1993	Avis sur la forêt et l'activité forestière	Politiques économiques et sectorielles	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
18/11/1993	Avis sur la formation agricole	Formation	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
27/01/1993	Avis sur les conséquences sociales de la réforme de la PAC	Aspects sociaux des politiques communautaires	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
27/01/1993	Avis sur la préretraite des salariés agricoles	Travailleurs âgés	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
29/11/1991	Avenant à l'entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de la culture arable des Communautés européennes (temps de travail au Portugal)	Temps de travail	Lignes de conduite	Organisations nationales
19/01/1990	Avenant à l'entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de la culture arable des Communautés européennes (application en Espagne depuis 1983)	Temps de travail	Lignes de conduite	Organisations nationales
24/11/1986	Avis concernant les mesures sociostructurelles d'accompagnement de la politique agricole commune	Politiques économiques et sectorielles	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
24/11/1986	Avis concernant l'action de la Communauté de le secteur forestier	Politiques économiques et sectorielles	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
25/02/1986	Avis concernant les statistiques	Politiques	Avis conjoint	Institutions

	agricoles	économiques et sectorielles		européennes/auto rités nationales
21/12/1984	Avis concernant les critères de sécurité pour les manœuvres de fixation, de décrochage, d'attelage et dételage sur les tracteurs agricole	Santé et sécurité	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
26/11/1982	Avis concernant la promotion des services de remplacement agricoles et le bien-être social des remplaçants agricoles	Aspects sociaux des politiques communautaires	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
26/11/1982	Avis en matière de formation des travailleurs agricoles	Formation	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
01/01/1982	Opinion sur les exigences de sécurité dans la construction des bâtiments agricoles et l'aménagement des installations	Santé et sécurité	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
27/11/1981	Avenant à l'entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de la culture arable des communautés européennes	Temps de travail	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
06/05/1981	Avis concernant les enquêtes sur les gains des salariés agricoles dans la CE	Conditions de travail	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
01/01/1981	Avis concernant les aspects sociaux de la politique agricole commune	Aspects sociaux des politiques communautaires	Avis conjoint	Institutions européennes/auto rités nationales
10/06/1980	Entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de l'élevage de l'agriculture de la CE	Temps de travail	Lignes de conduite	Organisations nationales
23/05/1979	Avis concernant le perfectionnement professionnel et la cessation d'activité des salariés agricoles dans le cadre des mesures sociostructurelles proposées par la Commission	Formation	Avis conjoint	Institutions communautaires/ autorités nationales
22/03/1978	Entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de la culture arable des Communautés européennes	Temps de travail	Lignes de conduite	Organisations nationales

Source : www.ec.europa.eu et worker-participation.eu

Annexe 9- Textes du comité de dialogue social européen du secteur des hôpitaux

Date	Accord	Domaine	Type	Destinataires
14 novembre 2007	Joint declaration on health services	Santé et sécurité	Avis conjoint	Institutions européennes/autorités nationales
7 avril 2008	Code de conduite concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques	Mobilité	Code de conduite	Organisations nationales
26 octobre 2009	Accord-cadre sur la prévention des blessures par objets coupants	Santé et sécurité	Accord mis en œuvre par une Décision du Conseil	Etats membres
16 juillet 2010	European social dialogue multisectoral guidelines to tackle third party violence and harassment related to work	Harcèlement	Lignes de conduite	Organisations nationales
17 décembre 2010	Cadre d'action sur le recrutement et la rétention	Mobilité	Cadre d'action	Organisations nationales
26 mai 2011	Riga Declaration on Strengthening Social Dialogue in the Health Care Sector in the Baltic Countries	Capacity building	Déclaration	Etats membres

Source : Base de données des textes relatifs au dialogue social, DG emploi, affaires sociales et inclusion.

Annexe 10 – Opérations QCA en utilisant des valeurs multiples pour la variable {CAP}

Je réalise ici les opérations QCA expliquant la mise en oeuvre en utilisant des valeurs multiples pour la variable {CAP} et la variable {PART}.

{CAP} est codée selon des valeurs multiples qui rendent compte des marges de manœuvre des acteurs en fonction des différents modèles de relations professionnelles :

- (0) représente le modèle néo-libéral
- (1) représente le modèle étatique
- (2) représente le modèle pluraliste
- (3) représente le modèle néo-corporatiste
- (4) représente le modèle du corporatisme scandinave

- 1^{ère} étape : Les données sont transformées en valeurs dichotomiques et multiples

Tableau 1 : Présentation des conditions explicatives de la mise en oeuvre

Cas	CAP	CAPTEX	STRATEX	PART	TRANS
BEF	3	1	1	1	1
BET	3	1	1	1	1
BER	3	1	0	1	0
BGF	0	0	1	2	0
BGT	0	0	1	2	0
DEF	3	1	1	2	1
DET	3	1	1	2	1
DER	3	1	1	2	1
DKF	4	1	1	1	1
DKT	4	1	1	1	1
DKR	4	1	1	2	1
ELF	1	0	0	0	0
ELT	1	0	0	0	0
ELR	1	0	0	0	0
ESF	1	0	1	2	0
EST	1	1	1	2	1
FRF	1	1	1	2	1
FRT	1	1	1	2	1
FRR	1	1	0	1	0
IEF	2	0	0	1	0
IET	2	0	0	1	0
IER	2	0	1	2	0
LVR	0	0	1	2	0
NLR	3	1	1	2	1
ROR	0	0	1	1	0

SEF	4	1	1	2	1
SET	4	1	1	2	1
SER	4	1	1	2	1
UKF	2	1	1	1	1
UKT	2	1	0	1	0
UKR	2	1	1	2	1

- 2^{ème} étape : Analyse booléenne avec mvQCA et construction de la table des vérités

Je procède à l'analyse booléenne selon la formule suivante :

$$\text{TRANS} = f(\text{INST}, \text{CAPTEX}, \text{STRATEX}, \text{PART})$$

Tableau 2 : Construction de la table des vérités

CAP	CAPTEX	STRATEX	PART	Résultat	Cas
3	1	1	1	1	N=2 BEF,BET
3	1	0	1	0	N= 1 BER
0	0	1	2	0	N= 3 BGF,BGT,LVR
3	1	1	2	1	N= 4 DEF,DET,DER,NLR
4	1	1	1	1	N= 2 DKF,DKT
4	1	1	2	1	N= 4 DKR,SEF,SET,SER
1	0	0	0	0	N= 3 ELF,ELT,ELR
1	0	1	2	0	N= 1 ESF
1	1	1	2	1	N= 3 EST,FRF,FRT
1	1	0	1	0	N= 1FRR
2	0	0	1	0	N= 2 IEF,IET
2	0	1	2	0	N= 1 IER
0	0	1	1	0	N= 1 ROR
2	1	1	1	1	N= 1 UKF
2	1	0	1	0	N= 1 UKT
2	1	1	2	1	N= 1UKR

Sept combinaisons mènent à un résultat positif pour la mise en œuvre. Je procède ensuite aux opérations de minimisation sans inclure les cas logiques dans un premier temps et en incluant les cas logiques dans un deuxième temps.

- 3^{ème} étape : Opérations de minimisation sans inclusion des cas logiques

La minimisation sur la zone des 1 mène aux résultats suivants :

Tableau 3 : formules explicatives de la mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)

$CAP\{3\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{1\}$	N=2 (BEF, BET)
$CAP\{3\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N=4 (DEF, DET, DER, NLR)
$CAP\{4\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{1\}$	N=2 (DKF, DKT)
$CAP\{4\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N=4 (DKR, SEF, SET, SER)
$CAP\{1\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N= 3 (EST, FRF, FRT)
$CAP\{2\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{1\}$	N=1 (UKF)
$CAP\{2\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N=1 (UKR)

Les sept formules expliquant la mise en œuvre attestent que l'ensemble des conditions doivent être présentes. A l'exception du modèle du néo-libéralisme, aucun modèle institutionnel ne semble être contraignant au regard des marges de manœuvre des acteurs nationaux.

La minimisation sur la zone des 0 mène aux résultats suivants:

Tableau 4 : formules explicatives de la non mise en œuvre (sans inclusion des cas logiques)

$CAP\{2\} * STRATEX\{0\} * PART\{1\}$	N= 3 (IEF, IET+UKT)
$CAP\{3\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{0\} * PART\{1\}$	N= 1 (BER)
$CAP\{0\} * CAPTEX\{0\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N= 3 (BGF, BGT, LVR)
$CAP\{1\} * CAPTEX\{0\} * STRATEX\{0\} * PART\{0\}$	N= 3 (ELF, ELT, ELR)
$CAP\{1\} * CAPTEX\{0\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N= 1 (ESF)
$CAP\{1\} * CAPTEX\{1\} * STRATEX\{0\} * PART\{1\}$	N= 1 (FRR)
$CAP\{2\} * CAPTEX\{0\} * STRATEX\{1\} * PART\{2\}$	N= 1 (IER)
$CAP\{0\} * CAPTEX\{0\} * STRATEX\{1\} * PART\{1\}$	N= 1 (ROR)

Ces résultats montrent que quelque soit le modèle institutionnel, dès qu'une condition est absente, cette absence constitue une contrainte pour la mise en œuvre. A ce stade, il est important de remarquer que la multiplication de valeurs sur la variable CAP augmente considérablement le nombre de formules explicatives dont cinq correspondent à un seul cas.

- 4^{ème} étape : Opérations de minimisation avec inclusion des cas logiques

La minimisation sur la zone des 1 mène au résultat suivant :

Tableau 5 : formules explicatives de la mise en œuvre (avec inclusion des cas logiques)

CAPTEX{1}STRATEX{1}	N= 17 BEF,BET+DEF,DET,DER,NLR+DKF,DKT+DKR,SEF,SET,SER+EST,FRF,FRT+UKF+UKR
Inclusion de 8 hypothèses simplificatrices	INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0} + INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{1} + INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{2} + INST{1}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0} + INST{1}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{1} + INST{2}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0} + INST{3}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0} + INST{4}CAPTEX{1}STRATEX{1}PART{0}

La mise en œuvre ne peut être réalisée que lorsque les organisations nationales disposent de la capacité à intervenir spécifiquement dans le domaine du texte quelque soit le modèle institutionnel dans lequel ils agissent et lorsqu'ils considèrent le texte européen comme un moyen de répondre à leurs enjeux nationaux.

La minimisation sur la zone des 0 mène aux résultats suivants :

Tableau 6: formules explicatives de la non mise en œuvre

CAPTEX{0}	N= 11 (BGF,BGT,LVR+ELF,ELT,ELR+ESF+IEF,IET+IER+ROR)
STRATEX{0}	N= 8 (BER+ELF,ELT,ELR+FRR+IEF,IET+UKT)
Inclusion de 36 hypothèses simplificatrices	INST{0}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{0} + INST{0}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{1} + INST{0}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} + INST{0}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{1} + INST{0}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2} + INST{1}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{1} + INST{1}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} + INST{1}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + INST{1}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{1} + INST{1}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + INST{1}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2} + INST{2}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{0} + INST{2}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} +

	INST{2}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + INST{2}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{1} + INST{2}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + INST{2}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{0} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{1} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{1} + INST{3}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{2} + INST{3}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + INST{3}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{0} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{1} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{0}PART{2} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{0} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{1} + INST{4}CAPTEX{0}STRATEX{1}PART{2} + INST{4}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{0} + INST{4}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{1} + INST{4}CAPTEX{1}STRATEX{0}PART{2}

Ces résultats attestent que l'absence de capacité à intervenir dans le domaine du texte entrave la mise en œuvre sur le plan domestique. Par ailleurs, lorsque les acteurs nationaux considèrent leur contexte national comme un cadre suffisant pour répondre à leurs enjeux ou lorsque le texte européen ne correspond pas ou peu à leurs intérêts, ils ne procéderont pas à la mise en œuvre.

Les résultats obtenus suite à la suite des opérations de minimisation en incluant les cas logiques sont au final similaires aux résultats obtenus lorsque la variable {CAP} est simplement dichotomisée. De telles conclusions montrent que le système institutionnel en soi, à l'exception du modèle néo-libéral dans lequel les interlocuteurs sociaux n'ont que de très faibles marges de manœuvre, n'influence pas l'effectivité de la mise en œuvre.