

FEC - Journées d'étude des permanents

11-12 mars 2005

Réconcilier individualisme et engagement collectif

Patricia Vendramin

Fondation Travail-Université
<http://www.ftu-namur.org>

Plan de la présentation

Réconcilier **individualisme** et engagement collectif

1. Beaucoup d'interprétations
2. Une tendance lourde
3. Un contexte socioculturel: la modernité
4. Pourquoi un sentiment de malaise?
5. Individualisme / individualisation / travail

1. L'engagement collectif ne disparaît pas, il se transforme
2. Critique sociale par plans / critique sociale par projets

Peut-on réconcilier les deux termes ?

Des perspectives pour le syndicalisme de demain

L'individualisme (1#5)

1. L'objet de nombreuses interprétations (philosophiques, sociologiques...) et de jugements de valeur.
2. Une tendance lourde: une mutation socioculturelle à l'œuvre depuis plusieurs siècles, avec une accélération durant les dernières décennies.
3. Une caractéristique de la modernité
 - ◆ Fin des communautés villageoises, industrialisation, naissance des grandes villes, augmentation de la mobilité, des échanges, de la scolarité, croissance de l'anonymat...

L'individualisme (2#5)

4. Des grands traits qui peuvent expliquer le sentiment de malaise à l'égard de cette mutation socioculturelle:

- ◆ La perte de références collectives.
 - ◆ Sentiment d'insécurité, perte d'identité, recherche de normalité...
- ◆ Le décalage entre le monde vécu et celui des institutions.
- ◆ La valorisation de la subjectivité.
 - ◆ Chacun choisit son destin. Chacun décide ce qui est bon ou mauvais pour lui.
Attention pour cela il faut des « capitaux », des capitaux que le travailleur a acquis au fil des batailles sociales mais qui tendent aujourd'hui à s'effriter.

L'individualisme (3#5)

5. De l'individualisme à l'individualisation

- ◆ Le souci de se rapprocher des faits
- ◆ Un processus social de différenciation
 - ◆ À la fois volontaire et contraint
 - ◆ Un phénomène collectif
 - ◆ Qui se manifeste dans toutes les sphères de la vie, au travail également
 - dans la GRH,
 - dans les situations de travail,
 - dans l'approche de l'emploi,
 - dans l'approche de la compétence,
 - dans le rapport au travail (tableau)

Les Européens et le travail (enquête sur les valeurs 1999)

Importance accordée au travail

Le travail Très important 55%
Important 34%

Les loisirs Très important 39%
Important 47%

Une moindre importance du travail dans la vie serait une bonne chose (% de réponses positives)

Belgique 1981 30%
1990 42%
1999 50%

Importance de deux critères majeurs au sujet du travail: les possibilités de développement personnel et les avantages concrets (UE)

Ensemble de l'Union européenne

Développement personnel 1981 24%
1990 25%
1999 42%

Avantages concrets 1981 18%
1990 18%
1999 34%

Ensemble de l'Union européenne (1999)

Développement personnel 18-29 ans 46%
30-44 ans 42%
45-59 ans 41%
60 ans et + 36%

Avantages concrets 18-29 ans 36%
30-44 ans 32%
45-59 ans 32%
60 ans et + 28%

L'individualisme (5#5)

5. De l'individualisme à l'individualisation

- ◆ L'individualisation est aussi celle du *risque social* qui conduit à *l'exclusion*.
- ◆ Ex. Le chômage devient un échec personnel que l'on explique par des caractéristiques personnelles et que l'on traite individuellement.
 - manque de formation, manque d'expérience, manque de disponibilité, trop jeune, trop vieux, pas assez...

L'engagement collectif (#1/2)

- Il existe du lien social, de la solidarité dans la société individualisée.
- L'engagement collectif ne disparaît pas, il se transforme.
 - ◆ Les solidarités ne disparaissent pas, elles se structurent différemment ; elles deviennent à la fois plus localisées et plus globales. Elles sont plus mouvantes. Elles se construisent et se transforment autour d'objectifs limités dans le temps, en vertu de valeurs partagées. Elles allient présence et distance.
 - ◆ Les solidarités ne sont pas liées à des appartenances prédéterminées.

L'engagement collectif (#2/2)

Deux formes de critique sociale et d'engagement collectif

La critique sociale par plans

Caractérise les entités militantes traditionnelles.

Grandes organisations hiérarchiques composées d'adhérents (principe d'adhésion).

Importance des règles formelles, de la structure.

Prédominance du *nous* sur le *je* (parole collective).

Principe de la délégation (organisations pyramidales).

Ex. organisations syndicales, partis politiques

La critique sociale par projets

Caractérise les nouvelles formes de militance.

Actions spontanées, réseaux de personnes (principe d'action).

Mobilisation éphémère autour de projets concrets et immédiats.

Peu de règles formelles, peu de frontières claires entre l'interne (nous) et l'externe (ils).

Engagement personnel.

Ex. nouveaux mouvements sociaux (liés à la défense de l'environnement, altermondialistes, sans papiers, sans abris, contre le sida, contre les abus contre les enfants...)

Peut-on réconcilier individualisme et engagement collectif? (#1/5)

- Le syndicalisme s'adapte à une nouvelle donne économique, organisationnelle, technologique
 - ◆ Multiplication des lieux et des niveaux de négociation (entreprise, national, régional, européen), élargissement des champs de la négociation (flexibilité, formation, qualité de vie au travail, environnement...)...
- Il doit encore s'adapter à une nouvelle figure du salarié qui a un sens du collectif et de l'engagement différent du salarié qui a animé l'action syndicale pendant de nombreuses années.
 - ◆ Le salarié des années 70 n'est pas celui des années 2000.
- Il est important de repenser la nature des liens et de la solidarité *en même temps* que la nature des individus reliés.

Peut-on réconcilier individualisme et engagement collectif? (#2/5)

- Le rapport au collectif se fait dans une logique de réseau, articulée autour de projets avec des individus / sujets désireux d'intervenir directement sur leur environnement.
 - **Le sujet:** l'individu qui a la volonté d'être acteur... avec les autres.
 - **Le projet:** l'élément autour duquel se construit un collectif. Il concrétise et organise le réseau.
 - **Le réseau:** mode de structuration du collectif (ouvert, mouvant, à géométrie variable, finalisé, temporaire...)

Peut-on réconcilier individualisme et engagement collectif? (#3/5)

- Ex. Les salariés des métiers des TIC. Des environnements professionnels très individualisés. Faible taux de syndicalisation.
- Les éléments fédérateurs traditionnels semblent peu déterminants pour l'engagement collectif (entreprise, branche, métier, notion de carrière, rapport au pouvoir...).
- Néanmoins: existence de collectifs, de solidarités, de mobilisations (ex. Ubisoft, mobilisation pour les 35h en France, contre l'individualisation excessive du salaire, en cas de restructuration...)
 - ◆ Attente d'un autre rapport au syndicalisme (tableaux, interviews)

Quelle est votre opinion sur le rôle du syndicat par rapport au milieu de travail des métiers des TIC (Belgique francophone 2004, 1062 personnes)

	D'accord	Sans avis	Pas d'accord
Négocier les conditions d'emploi pour l'ensemble des salariés d'une entreprise	51%	35%	14%
Servir de médiateur en cas de difficultés individuelles dans l'entreprise	62%	27%	11%
Assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs d'une entreprise	47%	34%	19%
Intervenir en cas de problèmes collectifs (restructuration d'entreprise, licenciement collectif...)	70%	23%	7%
Fournir des services individuels aux affiliés (services juridiques...)	59%	32%	9%
L'organisation des syndicats n'est pas adaptée aux métiers des TIC	27%	44%	29%
Aujourd'hui les travailleurs sont capables de gérer eux-mêmes les questions liées au travail qui les concernent	22%	37%	41%

Quelques opinions sur le rôle du syndicat (travailleurs des TIC)

- Je ne conçois pas un syndicat dans une entreprise telle que celle-ci... Parce qu'on est... Je ne sais pas si c'est lié à l'entreprise ou au secteur, on sait que quand on rentre ici on ne va pas travailler dans les règles qui doivent être appliquées, ça on le sait, on rentre en connaissance de cause. (interview d'une chef de projet, ancienne déléguée dans le secteur du gardiennage)
- J'ai l'impression que se syndiquer, c'est s'aliéner, et en plus, je n'aime pas l'autorité. Le syndicat, ça fait un peu « Soviet Suprême », ça bouge pas... Ils ont un problème de communication, d'image, de représentation, alors qu'ils pourraient apporter tant de choses. Il y a encore des luttes à mener au travail. Ils n'ont plus de cheval de bataille. (interview d'un consultant)
- Quand il y a des choses assez graves et globales dans une entreprise, les syndicats devraient intervenir, mais pas dans les décisions de tous les jours. (interview d'un helpdesk)
- En période normale, ce que j'attends d'un syndicat, c'est qu'il soit à l'écoute de choses que les employés ne voient pas ou n'entendent pas... J'attends qu'ils identifient quand quelque chose coince. (interview d'une analyste senior)

Des perspectives pour le syndicalisme de demain (#1/2)

- Tordre le cou aux interprétations défaitistes.
- Repenser la solidarité en même temps que les individus reliés.
- Articuler différentes formes de solidarité.
- Définir un projet syndical solidaire
 - ◆ Construire quelque chose qui associe **l'autonomie du sujet et le rapport à l'autre**.
 - ◆ Des valeurs mobilisatrices et fédératrices:
 - ◆ **La lutte contre l'exclusion** (la société individualisée en réseau produit des exclus « responsables » de leur exclusion).
 - ◆ **Le respect / la dignité**.
 - ◆ **La justice sociale**.

Des perspectives pour le syndicalisme de demain (#2/2)

- Poursuivre un travail de réflexion sur la militance.
 - ◆ L'engagement militant fait partie de la construction identitaire (échange entre le militant et l'organisation).
 - ◆ Formes de militance (intermittence, action versus adhésion, engagement simultané dans plusieurs champs...).
 - ◆ Les fonctions « d'opérateurs de réseaux »: rôle des leaders, de la communication, des experts...