



INDIVIDUALISME ET ENGAGEMENT COLLECTIF

Quelle réconciliation ?

L'individualisme est souvent invoqué pour expliquer la désyndicalisation et le manque présumé d'engagement des travailleurs dans des projets collectifs. Cette lecture est exagérément fataliste. Le lien social dans le travail n'est pas en train de se dissoudre dans un individualisme croissant. La nature et les formes de ce lien social s'expriment différemment. Cette transformation s'explique par des changements dans le travail lui-même mais aussi et surtout par une évolution des individus eux-mêmes et de leur manière de s'engager.

A

L'INDIVIDUALISME

L'individualisme est une notion qui fait l'objet de beaucoup d'interprétations, en philosophie et en sociologie notamment. Ces interprétations sont souvent empreintes de jugements de valeur. L'individualisme est ainsi souvent perçu, à tort, comme une forme d'égoïsme ou d'indifférence à l'autre, un refus de toute forme de référence collective.

L'individualisme n'est pas une nouveauté. C'est une tendance lourde, une mutation socioculturelle à l'œuvre depuis plusieurs siècles, mais qui connaît une accélération ces dernières décennies.

L'individualisme est une caractéristique de la modernité. Il accompagne la fin des communautés villageoises, l'industrialisation, la naissance des grandes villes, l'augmentation de la mobilité, des échanges, de la scolarité, la croissance de l'anonymat, le développement de la personne individuelle.

Certains éléments peuvent expliquer le sentiment de malaise que l'on observe souvent à l'égard de cette mutation socioculturelle. Tout d'abord, la perte de références collectives dans des domaines clés de la vie sociale (rôles sexuels, famille, travail, vie publique) génère un sentiment d'insécurité. L'individu privé d'identités prédéfinies doit se chercher des repères et une normalité parmi la diversité des modes d'existence. Le sentiment d'insécurité vient également du décalage entre le monde vécu et celui des institutions. Les institutions (du travail, le droit...) ne sont plus suffisamment en phase avec ce qui est vécu par les individus.

La valorisation de la subjectivité est un autre aspect qui génère un sentiment de malaise par rapport à la modernité. Dans cette perspective, chacun est libre de choisir son destin (son conjoint, son métier, son lieu d'habitation, son mode de vie...). Cette liberté est aussi une contrainte ; chacun est autorisé et sommé d'être l'acteur de sa propre vie. Chaque individu peut et doit décider ce qui est bon ou mauvais pour lui.

L'individualisme n'est pas une tare ; il fait partie du processus de civilisation. C'est une victoire de l'individu, sa reconnaissance en tant que

personne individuelle et non en tant que partie anonyme d'un groupe, d'une classe, d'une lignée, d'un espace social quelconque. Il s'agit donc bien d'une évolution émancipatrice mais dont les dimensions fragilisantes ne doivent pas être ignorées. Pour pouvoir profiter de ce statut d'individu émancipé des carcans sociaux, il faut disposer de ressources de diverses natures : matérielles, cognitives, psychologiques, etc.

Glisser du concept d'individualisme à celui d'individualisation c'est se rapprocher un peu plus des faits. Ce que l'on observe alors c'est un processus social de différenciation des individus en fonction de caractères individuels. Ce processus est à la fois volontaire et contraint. Il correspond à une aspiration individuelle mais en même temps, il n'y a guère d'autres solutions offertes. L'individualisation est une forme de destin collectif. Ce processus de différenciation se manifeste dans toutes les sphères de la vie, au travail également :

- dans la gestion des ressources humaines qui multiplient les dispositifs individualisants (évaluation, rémunération, etc.) et dans le recentrage du rapport salarial sur l'individu allant jusqu'à la mobilisation subjective ;
- dans les situations de travail, avec la flexibilité sous toutes ses formes qui amplifie sans cesse la diversification des situations de travail (diversification des statuts, des parcours professionnels, des rapports à l'emploi...) ;
- dans l'approche de l'emploi, avec la notion d'employabilité qui place l'individu singulier au coeur de son devenir professionnel ;
- dans l'approche de la compétence, avec le glissement de la notion de qualification à celle de compétence et avec l'importance prise par les compétences sociales (du savoir-faire au savoir-être) ;
- dans le rapport au travail, avec la croissance d'attentes qualitatives et la recherche d'un équilibre entre des engagements dans diverses sphères (travail, famille, etc.) ; le travail n'est plus une valeur exclusive.

L'individualisation est aussi celle du risque social qui conduit à l'exclusion. Par exemple, le chômage devient un échec personnel que l'on

explique par des caractéristiques personnelles : manque de formation, manque d'expérience, manque de disponibilité, trop jeune, trop vieux, pas assez... Le chômage devient un échec personnel que l'on traite individuellement ; il perd sa dimension collective (une économie qui n'a plus besoin de toute cette force de travail).

B

L'ENGAGEMENT COLLECTIF

Dans la société individualisée, le lien social, la solidarité, l'engagement collectif ne sont pas en voie de disparition. L'engagement collectif ne dépérit pas ; il se transforme. Les solidarités 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.

Deux formes de critique sociale et d'engagement collectif peuvent être distinguées. Elles sont schématisées pour permettre la compréhension ; dans la réalité, elles ne se distinguent pas aussi catégoriquement.

On retrouve d'une part, *la critique sociale par plans* propre, par exemple, aux organisations syndicales ou aux partis politiques :

- elle caractérise les entités militantes traditionnelles ;
- elle est constituée de grandes organisations hiérarchiques composées d'adhérents (principe d'adhésion) ;
- les règles formelles et la structure sont importantes ;
- le *nous* prédomine sur le *je* (parole collective) ;
- le principe de fonctionnement est la délégation (organisations pyramidales).

L'autre forme de critique sociale est *la critique sociale par projets*, celle que l'on retrouve dans les nouveaux mouvements sociaux (liés à la défense de l'environnement, alter-mondialistes,

sans-papiers, sans-abri, contre le sida, contre les abus contre les enfants...) :

- elle caractérise les nouvelles formes de militance ;
- les actions sont spontanées ; elles sont portées par des réseaux de personnes (principe d'action) ;
- la mobilisation est éphémère, autour de projets concrets et immédiats ;
- il y a peu de règles formelles, peu de frontières claires entre l'interne (nous) et l'externe (ils) ;
- l'engagement est personnel.

Les formes d'engagement collectif de l'individu contemporain se distancient de la critique sociale par plan ; la critique sociale par projets est plus en phase avec ses aspirations.

C

PEUT-ON RÉCONCILIER INDIVIDUALISME ET ENGAGEMENT COLLECTIF?

Le syndicalisme s'adapte à une nouvelle donne économique, organisationnelle et technologique ; en témoigne, la multiplication des lieux et des niveaux de négociation (entreprise, national, régional, européen) comme l'élargissement des champs de la négociation (flexibilité, formation, qualité de vie au travail, environnement...). Il doit aussi 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 1970 n'est pas celui des années 2000. Le salarié des années 2000 est aussi une femme. Il est important de repenser la nature des liens, de la solidarité et de l'engagement collectif *en même temps* que la nature des individus reliés.

Le rapport au collectif se fait aujourd'hui davantage dans une logique de réseau, articulée autour de projets avec des individus / sujets qui sont désireux d'intervenir directement et personnellement sur leur environnement.

Le réseau est une manière d'organiser le collectif ; c'est une forme ouverte, mouvante, à géométrie variable, qui est finalisée et temporaire c'est-à-dire structurée autour d'un but concret. Le projet est l'élément autour duquel va se concrétiser un réseau et se construire un collectif. Le sujet est un individu qui a la volonté d'être acteur, d'agir avec les autres.

Dans les milieux professionnels très individualisés, on constate que les éléments fédérateurs traditionnels semblent peu déterminants pour l'engagement collectif (entreprise, branche, métier, notion de carrière, rapport au pouvoir). Néanmoins, des collectifs prennent forme, des solidarités se construisent, des mobilisations apparaissent. Ceci rend compte d'une attente d'un autre rapport au syndicalisme. Comment dès lors prendre en compte cette attente ?

D

DES PERSPECTIVES POUR LE SYNDICALISME DE DEMAIN

La première démarche utile pour un renouveau du syndicalisme est de tordre le cou aux interprétations défaitistes : l'individualisme n'est pas une tare ; il n'a pas sonné le glas de la solidarité. Il importe de repenser la solidarité en même temps que les individus qui l'animent et d'articuler différentes formes de solidarité. Le changement n'est pas l'élimination du passé, c'est son intégration dans le présent et dans l'avenir.

Les deux figures de la critique sociale décrites dans le point B présentent chacune des atouts et des faiblesses :

- *La critique sociale par plans*
Les points forts : la stabilité, l'expertise accumulée, le positionnement et la reconnaissance comme acteur ; l'importance des ressources de nature diverse (financière, organisationnelle, professionnalisme, etc.).
Les points faibles : le cloisonnement (interne/externe) ; le poids de la structure sur l'individu ; l'éloignement du terrain ; l'excès de règles ; le contrôle de l'information ; une image vieillissante.

– *La critique sociale par projets*

Les points forts : l'engagement personnel ; l'ouverture ; la proximité des enjeux et des résultats ; la circulation de l'information / la transparence ; la réactivité/ immédiateté de l'action ; une image « moderne ».

Les points faibles : la désorganisation ; le manque de pérennité ; l'efficacité, le besoin de catalyseur ; toutes les problématiques ne se prêtent pas à une logique de projets.

Afin de tirer profit des points forts des deux formes d'engagement collectif, quelques éléments peuvent être proposés pour alimenter une réflexion sur les contours d'une voie médiane, une voie qui permette de nouvelles formes de militance dans des entités traditionnelles transformées :

- Des grandes organisations qui allient réseaux verticaux et réseaux horizontaux.
- Des frontières perméables (internes et externes).
- Des règles formelles et une structure qui n'écrasent pas les initiatives et les individus.
- Un potentiel de flexibilité.
- Des espaces de liberté.
- Un fonctionnement autour de projets portés par une vision commune et relayés/assistés par une structure stable. Le syndicalisme a également besoin d'un nouveau souffle, d'un nouveau projet solidaire, quelque chose qui associe l'autonomie du *sujet* et le rapport à

l'autre. Il y a aujourd'hui des valeurs qui sont 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.

Pour prendre en compte la figure de l'individu contemporain et son rapport à l'engagement collectif, la poursuite d'un travail de réflexion sur la militance est essentielle. L'engagement militant fait partie de la construction de l'identité des individus. Les formes de la militance doivent également être en phase avec celles de l'engagement (intermittence, action versus adhésion, engagement simultané dans plusieurs champs...).

L'effort d'adaptation est une entreprise à long terme, qui sera sans doute rude, mais la perspective n'est pas celle d'un monde d'égoïsme et de désengagement.

Patricia Vendramin

Sources

- Patricia Vendramin, *Le travail au singulier - Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Académia Bruylant (Louvain-la-Neuve) - L'Harmattan (Paris) collection « Sciences & enjeux », 2004.



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE