L'ACTION COLLECTIVE ENTRE INDIVIDUALISME ET AUTONOMIE -Bilans et perspectives

Jean-Michel Denis

▶ **To cite this version:**

Jean-Michel Denis. L'ACTION COLLECTIVE ENTRE INDIVIDUALISME ET AUTONOMIE - Bilans et perspectives. Sociologie. Paris-Est, 2011. tel-01187473

HAL Id: tel-01187473
https://enpc.hal.science/tel-01187473

Submitted on 26 Aug 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ PARIS-EST

Jean-Michel Denis

Mémoire (tome 3)

En vue de l'obtention de

L'HABILITATION À DIRIGER DES RECHERCHES

Coordonné par Philippe Zarifian

Discipline : **SOCIOLOGIE**

L'ACTION COLLECTIVE
ENTRE INDIVIDUALISME ET AUTONOMIE
- Bilans et perspectives -

JURY

Paul Bouffartigue, Directeur de Recherche au CNRS, LEST Université Aix-Marseille.
Patrick Cingolani, Professeur de sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre.
Guy Groux, Directeur de Recherche, CEVIPOF Sciences Po.
Olivier Schwartz, Professeur de sociologie, Université Paris V.
Isabelle Sommier, Professeure de sociologie, Université Paris I.
Philippe Zarifian, Professeur de sociologie, Université Paris Est Marne la vallée.

Décembre 2011

Remerciements

Je tiens à remercier Philippe Zarifian pour la coordination de cette HDR et les multiples marques de confiance qu'il m'a témoignées au cours de ces nombreuses années passées à l'université Paris Est Marne la Vallée. Je remercie également Paul Bouffartigue, Patrick Cingolani, Guy Groux, Olivier Schwartz et Isabelle Sommier d'avoir accepté de lire ce travail et de participer à ce jury.

Je suis également reconnaissant à mes relecteurs et relectrices pour le travail minutieux auquel ils se sont livrés, en particulier à Sophie Béroud pour ses remarques pertinentes sur l'ensemble de mon texte.

Je tiens également à adresser une pensée affectueuse à celles qui me demandent pourquoi je suis toujours devant mon ordinateur.

« Beaucoup sont aujourd'hui paralysés par ce dilemme : comment agir sans s'organiser ? Et comment s'organiser, sans retomber dans l'évolution qui a fait des organisations traditionnelles les ennemis les plus acharnés des fins qu'elles devaient réaliser »

> Cornélius Castoriadis, « Prolétariat et organisation », *Socialisme ou barbarie*, n° 27, avril 1959, 10/18, p. 123.

« Il ne nous est pas évident que coercition et subordination constituent l'essence du pouvoir politique *partout* et *toujours* »

> Pierre Clastres, *La société contre l'Etat*, Éditions de minuit, 1974, p. 12.

« Pourquoi voulez vous vous battre pour quelque chose qu'ils ne sont pas prêts à défendre eux mêmes ? » Muller (PDG des entreprises Muller) à Bergerin (responsable au CE).

> Mathias Gokalp, *Rien de personnel*, Rezo films, 2009.

Table des matières

Introduction générale 5
Chapitre I L'individualisme dans son rapport à l'action collective 13
I.1. L'individualisme est-il un leurre ? 17
I.1.1 La désyndicalisation : progression de l'individualisme ou déclin de l'anti-individualisme ? 17
I.1.2 Le conflit en grève ? 28
I.I.3 Une « grammaire » spécifique de l'individu. 61
I.2 L'approche sociologique de l'individualisme permet-elle de réexaminer la question de l'action collective ? 75
I.2.1 Désocialisation ou passage à vide de la sociologie ? 76
I.2.2 Individualisme et action collective : un débat ré-ouvert 80
Chapitre II Changement de perspective : de l'individualisme à l'autonomie 110
II.1 Individualization or not individualization : that's is a question 111
II.2 L'individu : un sujet politique ? 119
II.3 Sortir de la question individualiste pour entrer dans celle de l'autonomie 122
II.3.1 Changement de paradigme 122
II.3.2 Individualisme ou privatisation ? 127
II.3.3 Indépendance ou autonomie ? 133
II.3.4 L'autonomie : définitions et paradoxes 135
II.3.5 Les coordinations : des formes autonomes ? 145
Chapitre III Expérimenter de nouvelles institutions ? 150
III.1 Organisation, autonomie, démocratie 152
III.1.1 De la nécessité de l'organisation à sa bureaucratisation 152
III.1.2 De SUD-PTT à l'Union syndicale Solidaires : quinze années de recherche en relations professionnelles 158
III.1.3 La démocratie organisationnelle : une question sociologique ? 170
III.2 A-t-on besoin de nouvelles institutions ? 177
III.3 Tout nouveau, tout beau ? 188
III.4 Eloge de l'expérimentation 196
Conclusion générale 204
Bibliographie 209

Introduction générale

L'exercice de l'habilitation à diriger des recherches implique d'avoir à synthétiser en le problématisant un parcours théorique. Le fil conducteur de cette synthèse procède de l'interrogation suivante : en quoi et pourquoi l'action collective, entendue au sens large, comme mobilisation mais aussi comme engagement dans des structures collectives, de type syndical par exemple, est interrogée voire télescopée par « la question individualiste »[1] ? En effet, l'individualisme et l'action collective constituent les deux thèmes centraux de mon itinéraire de recherche. Au cours de celui-ci, je les ai abordés de façon successive et disjointe, sans pour autant vouloir les appréhender comme des phénomènes en soi et non sans ignorer leurs liens logiques et sociologiques.

Vouloir les relier aujourd'hui n'est ni artificiel ni un simple exercice de style. Le rapport entre individualisme et action collective est une question relativement classique en sociologie et en science politique[2]. Il donne lieu à deux types de questionnement différents selon que l'on cherche à comprendre comment on passe de l'un à l'autre - à la manière de Mancur Olson par exemple - ou que l'on cherche à mesurer les conséquences de l'un sur l'autre. Chacun renvoie en outre à des paradigmes et à des traditions nationales de recherche distinctes reliés à des contextes historiques et à des idéologies globales spécifiques. La première école est d'inspiration anglo-saxonne, ne serait-ce en raison de l'intérêt plus marqué par la sociologie américaine à l'égard des relations inter-individuelles et inter-groupes[3]. Cet intérêt explique les liens passés entre la sociologie et la psychologie (sociale), que l'on retrouve notamment dans la manière dont ont été souvent pensés outre-atlantique les mobilisations et les mouvements sociaux - chez les théoriciens du comportement collectif en particulier[4]. La seconde, française, est inséparable de l'inquiétude durkheimienne à l'égard de « la pathologie de la modernité »[5], l'anomie liée à la progression de l'individualisme à l'intérieur des sociétés modernes, et de sa conception relativement tragique de l'organisation sociale[6]. « Un spectre hante périodiquement l'occident contemporain et ses

[1] Philippe Corcuff, *La question individualiste*, Latresne, Editions Le Bord de l'Eau, 2003.
[2] A ce sujet, par exemple, François Chazel, « Individualisme, mobilisation et action collective » in *Sur l'individualisme*, sous la direction de Pierre Birnbaum et Jean Leca, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1986, p. 244-268. Pour une présentation plus synthétique, Olivier Fillieule & Cécile Péchu, *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, Paris, L'Harmattan, 1993 ou encore Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, Repères La Découverte, 1996.
[3] Hormis l'épisode du fonctionnalisme.
[4] Pour une présentation de ces théories de l'action collective, par exemple, Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, Paris, La Découverte, Coll. Recherches, 2007.
[5] L'expression est de Danilo Martuccelli, *Sociologies de la modernité*, Paris, Folio, 1999.
[6] L'ensemble de sa sociologie étant marqué par le problème de la fragilité des liens sociaux et des différentes manières d'y répondre. A ce sujet, Danilo Martuccelli, *Sociologies de la modernité*, op. cit., p. 65-66.

intellectuels : l'individualisme » écrivent Pierre Birnbaum et Jean Leca dans la présentation de leur ouvrage collectif consacré au phénomène[1]. De ce fait, la crainte et la réserve que suscite - encore aujourd'hui - l'action collective, malgré son institutionnalisation progressive et son apparente décrue depuis un quart de siècle, semble générer une appréhension moins grande que l'atonie sociale souvent assimilée à un « vide social ». La raison en est aussi culturelle. La démocratie d'intervention, qui synthétise toutes les formes de l'action collective, constitue l'un des trois piliers de la culture démocratique française, avec la démocratie d'expression (la prise de parole de la société pour produire des jugements sur les gouvernants et leurs actions) et la démocratie d'implication (les liens tissés par les citoyens pour constituer un monde commun)[2]. Son affaiblissement est alors automatiquement assimilé à un déficit de citoyenneté, et la démocratie politique promise à un avenir des plus sombres.

Avant de relier les deux thématiques de l'individualisme et de l'action collective au sein d'une même problématique, il me semble nécessaire de préciser d'emblée le sens attribué au concept d'action collective[3]. Non pour rappeler la complexité du terme, compte tenu de celle, préalable, de ses deux constituants, l'action et le collectif, et de leur réunion qui relève souvent d'une alchimie incertaine, comme le montre parfaitement Daniel Cefaï dans l'introduction de son ouvrage consacré à la question. Mais plus simplement pour fixer le sens qu'on lui accordera tout au long de cet exposé. C'est d'ailleurs à ce dernier que j'emprunte la définition suivante : « le concept d'action collective renvoie à toute tentative de constitution d'un collectif, plus ou moins formalisé et institutionnalisé, par des individus qui cherchent à atteindre un objectif partagé, dans des contextes de coopération et de compétition avec d'autres collectifs »[4]. Il s'agit d'une définition relativement « molle » de l'action collective. Car elle ne tient pas compte du caractère généralement « politique » de l'objectif poursuivi par les groupes mobilisés ni de l'affrontement qui en résulte nécessairement. Certes, comme l'indiquent Charles Tilly et Sydney Tarrow, « l'essentiel de l'action collective[5] se déroule en dehors de la politique du conflit […] et la plupart des conflits se jouent en dehors de la sphère politique »[6]. Mais il est évident que je m'intéresse ici aux formes qui se bâtissent dans les zones où le conflit, la politique et l'action collective confluent, pour reprendre une formule de ces deux auteurs. Alors, pourquoi le choix de cette définition ? Tout d'abord, parce qu'elle est large et permet de saisir au sein de la même catégorie,

[1] Pierre Birnbaum et Jean Leca (dir.), *Sur l'individualisme*, op. cit., p. 11.
[2] A ce sujet, Pierre Rosanvallon, *La contre-démocratie. La politique à l'âge de la défiance*, Paris, Seuil, 2006.
[3] L'examen de la notion d'individualisme fera l'objet de la première partie de ce texte.
[4] Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, op. cit., p. 8.
[5] Entendu au sens neutre comme « la coordination des efforts au nom d'intérêts ou de programmes partagés » in Charles Tilly, Sidney Tarrow, *Politique(s) du conflit*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 21.
[6] Idem, p. 22.

mes deux principaux objets de recherche au cours de ces quinze dernières années : d'une part, les mobilisations collectives, principalement abordées dans mes travaux sur les conflits du travail ; d'autre part, la constitution de structures collectives, qu'elles soient plus ou moins auto-organisées et éphémères (coordinations) ou au contraire formalisées et pérennes comme les syndicats (syndicats SUD, Union Syndicale Solidaires). Ensuite, parce que les questions d'institutionnalisation et de forme évoquées dans cette définition constituent les fils conducteurs de mon interrogation sur la transformation/recomposition des formes d'action collective[1]. Enfin, parce qu'elle me permet de penser les tensions inhérentes à l'action collective, et en particulier celles entre institution et autonomie, entre collectifs émergents et collectifs institués, mais aussi celles liées aux possibilités de constitution de tels collectifs, à leurs conditions d'existence, de permanence et de stabilité, celles liées enfin aux processus d'expérimentation sociale entourant l'action collective. On le verra plus loin, me référer à cette définition proposée par Daniel Cefaï ne m'empêche pas de prendre mes distances à l'égard de certains de ses aspects, en particulier celui de la compétition à laquelle se livreraient les « collectifs émergents » afin d'accroître leur visibilité et leur légitimité. Alors que cette dimension intéresse ceux qui appréhendent le champ des mouvements sociaux comme un « système d'alliances et de conflits » entre les dits collectifs[2], c'est davantage le rapport entre formes instituées et formes instituantes qui a attiré mon attention.

Interroger le lien entre individualisme et action collective vise en fin de compte à reprendre une préoccupation constante au cours de ces quinze dernières années à propos du renouvellement des modes d'action et d'organisation collectives. Ceci avec deux ambitions : premièrement, ne pas se satisfaire des thèses relatives à la montée de l'individualisme et à ses conséquences en termes d'apathie et d'atomisation sociales, voire utiliser le matériau empirique réuni au cours de mes enquêtes pour critiquer et remettre en cause ces thèses, démarche démarrée dès mon mémoire de DEA dirigé par Alain Touraine à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales en 1988 ; secondement, comprendre ce qui se joue dans la « décomposition » des formes et institutions « anciennes » et/ou « traditionnelles », et l'émergence de formes « nouvelles ». Dans le cas présent, l'utilisation des guillemets répond à trois objectifs : ne pas assimiler les termes employés à des résultats ou à des conclusions sociologiques définitives et tenter de surcroît de se défaire de tout jugement normatif produit par leur comparaison ; montrer que la forme utilisée pour

[1] Elles sont ainsi formulées par Daniel Cefaï : l'action collective est-elle « le produit d'une coopération et d'une communication, scellées par un contrat, réglées par des conventions ? (…) Ou bien l'action collective existe-t-elle aussi comme une forme qui a sa propre autonomie, qui façonne les membres qui la composent et les environnements où elle s'inscrit ? », *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, op. cit., p. 8-9.

[2] A ce sujet, Olivier Fillieule, « L'analyse des mouvements sociaux : pour une problématique unifiée » in Olivier Fillieule (dir.), *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 29-64.

« raconter » les évolutions sociologiques est souvent celle d'un récit où est opposé le nouveau à l'ancien, la tradition à la modernité, mode d'opposition que je chercherai à analyser plus loin ; interroger les termes en question et les évolutions qu'ils indiquent ou non, en partie ou en totalité, sous cette forme ou sous une autre.

Cependant, ces deux intentions ne sont pas nécessairement articulées. Il est possible de s'intéresser aux transformations des modes d'action collective sans les relier nécessairement à la question individualiste. Que faut-il entendre par cette expression ? Selon Philippe Corcuff, elle serait équivalente à ce qu'a été la question sociale pour la société industrielle du XIX^{e} siècle[1]. Elle témoignerait de l'irruption de la figure de l'individu dans notre imaginaire social et culturel. Irruption démarrée avec l'avènement de la modernité mais qui se serait fortement accélérée à partir des années 1960. Cette place croissante prise par la figure de l'individu ne serait pas sans conséquences sur le lien social, l'intégration et la cohésion sociale… mais aussi les modalités de l'action collective. La question individualiste synthétiserait donc l'ensemble des problèmes posé par ces effets. Les propos de Robert Castel au sujet de la question sociale peuvent effectivement très bien s'appliquer à la question individualiste : elle « est une aporie fondamentale sur laquelle une société expérimente l'énigme de sa cohésion et tente de conjurer le risque de sa fracture. Elle est un défi qui interroge, remet en question la capacité d'une société (ce qu'en termes politiques on appelle une nation) à exister comme un ensemble lié par des relations d'interdépendance »[2]. Le problème est que l'individualisme prend souvent moins la forme d'un questionnement que celui d'un schéma global d'explication. En l'occurrence, il y a effectivement plusieurs manières de penser le rapport entre individualisme et action collective, y compris à l'intérieur du seul cadre national. Néanmoins, pendant un temps assez long, c'est-à-dire durant une grande partie des années 1980 et 1990, ce lien problématique entre ces deux phénomènes se réduira singulièrement. Il se résumera souvent à un jugement présenté comme un constat : celui de l'irrémédiable déclin de l'action collective du fait de la progression de l'individualisme. Revenir sur le rapport entre l'un et l'autre a donc bien évidemment pour visée de comprendre sur quelles bases a été édifié un tel postulat, cette relation quasi-mécanique de cause à effet, l'intensification de l'un provoquant l'affaiblissement de l'autre, pourquoi il a eu tendance à dominer la réflexion sociologique et comment on en est sorti. Mais corrélativement, il a également pour objectif de rappeler la difficulté qu'il pouvait y avoir à travailler sur ces thématiques de l'action et de l'engagement collectifs en des temps où les sirènes individualistes d'un côté et les reflux liés au désenchantement social et politique de l'autre avaient plutôt tendance à dominer. Il n'est bien

[1] Philippe Corcuff, *La question individualiste*, op. cit.
[2] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995, p. 18.

évidemment pas question ici de faire preuve de forfanterie. Mais plutôt de montrer comment, devant un tel écran, il a été nécessaire de faire un « détour », pour reprendre le joli titre de l'ouvrage de Georges Balandier[1]. Non pas un détour disciplinaire, comme l'a effectué ce dernier, qui a jugé indispensable le détour par l'anthropologie pour mieux saisir le mouvement de la modernité, mais plutôt un détour théorique, par la problématique de l'autonomie - engagé dès mon travail de thèse sur les coordinations au début des années 1990 à L'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales avec Cornélius Castoriadis. Cette problématique, en effet, m'a paru, hier comme aujourd'hui, conceptuellement mais aussi politiquement, plus satisfaisante pour analyser le double mouvement concomitant de prise de distance critique à l'égard des formes institutionnelles et l'émergence de formes collectives différentes et/ou alternatives. Conséquemment, cette option théorique m'a moins conduit à m'intéresser à la question de l'engagement (qui s'engage et pourquoi ? Assiste-t-on à un déclin de l'engagement ? À « La fin des militants ?»[2]) qu'à l'évolution des rapports entretenus par les individus avec les formes de l'action collective. Moins une sociologie de l'engagement et des militants donc qu'une sociologie des modes d'organisation. Cela ne veut pas dire que la question de l'engagement a été totalement évacuée. Ne serait-ce parce que ce sont les hommes et les femmes qui font les organisations et que l'on ne peut pas analyser celles-ci - leurs règles, leurs principes, leurs statuts - sans les ramener au(x) projet(s) et au(x) but(s) de ceux et de celles qui les composent[3]. En plus, j'ai essayé de prendre en compte les facteurs d'ordre générationnel qui caractérisent aussi bien les militants qui ont participé à la création et à l'animation de ces formes renouvelées de collectifs que ceux qui les rejoindront, et auxquels j'ai avec plusieurs collègues consacré une recherche spécifique[4]. En effet, les premiers forment une génération un peu particulière de militants, à la charnière des modes classiques d'engagement - du point de vue syndical comme politique - et des modes plus contemporains. Toutefois, je me suis effectivement plus intéressé à la forme collective que prend l'engagement, à la forme sociale autant qu'à la forme organisationnelle.

Cette sociologie des modes d'organisation a peu de choses à voir avec la sociologie des organisations, ou de « l'action organisée » au sens de Erhard Friedberg[5], telle qu'on l'entend

---

[1] Georges Balandier, *Le détour. Pouvoir et modernité*, Paris, Fayard, 1985.
[2] Pour reprendre le titre de l'ouvrage de Jacques Ion, *La fin des militants ?*, Paris, éditions de l'atelier, 1997.
[3] A ce sujet, Sabine Erbès-Seguin, *Démocratie dans les syndicats*, Paris, éditions Mouton, 1971. Pour ma part, j'ai effectué ce travail qui consiste à mettre en rapport les principes et les règles de l'organisation avec les visées, implicites ou explicites, des acteurs qui les adoptent dans le chapitre « Organisation » de mon ouvrage sur le Groupe des Dix (actuellement Union Syndicale Solidaires) in *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La Documentation française, 2001.
[4] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, Triangle/Université de Lyon II, 2011.
[5] Erhard Friedberg, « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue française de sociologie*, 33-4, 1992, p. 531-557.

communément et dont le champ, même si celui-ci a certainement évolué au fil du temps, couvre principalement le monde de l'entreprise et de l'administration. Elle s'apparente davantage à une sociologie des « structures de mobilisation » et reste ancrée au paradigme de l'action collective. Sans entrer dans une querelle de définition, elle se différencie également en partie - c'est un point sur lequel je reviendrai - de la sociologie des mouvements sociaux, au sens où celle-ci, que cela soit dans son inspiration française, principalement tourainienne, ou anglo-saxonne s'est tendanciellement donnée pour objets d'analyse des mobilisations s'organisant hors de la sphère productive. Alors que le mouvement social est originellement lié au mouvement ouvrier et en dépit de la persistance de certains analystes à penser que « tout mouvement social en sa spécificité même, ne peut être compris sans que soit pris en compte la centralité de l'opposition capital/travail au sein des sociétés capitalistes contemporaines »[1], le terme a progressivement été employé au sens de son succédané, celui de nouveau mouvement social, pour désigner des formes d'action hors travail. Pour autant, comme le constate avec justesse Daniel Cefaï, la pratique « mouvementiste » d'organisations comme les syndicats SUD ou l'Union Syndicale Solidaires contraint à superposer les paradigmes et les disciplines, ce que j'ai fait dans les analyses que je leur ai consacrées[2]. Malgré tout, l'inscription dans la sphère du travail est l'un des éléments qui caractérise, sans discontinuer, mes objets de recherche depuis l'exercice de ma thèse au début des années 1990, ce qui a conduit à intégrer mes travaux dans le champ des relations professionnelles.

Analyser les évolutions des rapports entre les acteurs sociaux et les formes de l'action collective amène nécessairement à aborder la question de l'institution et à ce que l'on appelle communément la crise du modèle institutionnel. A savoir l'abaissement significatif du sentiment d'appartenance et d'identification des acteurs à l'égard des institutions, dont les organisations représentatives, qu'elles soient à vocation syndicale ou partisane. C'est, entre autres facteurs, parce qu'il est une institution que le syndicalisme serait « en crise » et que les salariés le dédaigneraient assez largement[3]. Et, cercle vicieux, c'est en partie parce qu'il serait désormais privé de son support sociologique qu'il serait conduit de se renforcer d'un point de vue institutionnel. Ceci étant, ce mouvement de distanciation est paradoxal puisqu'il ne se traduit ni par une désaffection totale ni par une rupture véritable de la part des acteurs sociaux. D'où l'obligation de saisir la nature du lien qui continue malgré tout à les relier à ce dernier.

---

[1] Sophie Béroud, René Mouriaux, Michel Vakaloulis, *Le mouvement social en France*, Paris, La Dispute, 1998.
[2] Daniel Cefaï, op. cit., p. 17.
[3] Mona-Josée Gagnon, « Le syndicalisme : institution et mouvement social » in : Vincent Lémieux (dir.), *Les institutions québécoises : leur rôle, leur avenir*, Colloque du 50e anniversaire de la faculté des sciences sociales de l'université Laval, Presses de l'université Laval, 1990, p. 187-196.

Néanmoins, en perdant sa capacité intégratrice, le syndicalisme perd également sa capacité à maintenir une certaine cohésion sociale dans le monde du travail. Ce qui conduit, en adoptant une perspective durkheimienne, à se demander, à l'instar de François Dubet[1] ou de Rainer Zoll[2], s'il est possible de se passer de ce type d'institutions et par quoi, éventuellement, les remplacer. Car le besoin d'intégration et de solidarité sociale reste important. Il croît même avec le développement du précariat et l'atomisation du salariat. Le renforcement de l'exploitation dans le rapport salarial conduit à ce que la stabilisation et la sécurisation de la main-d'œuvre redeviennent des enjeux sociaux majeurs, mais aussi à mettre en jeu le modèle de syndicalisme[3]. La perspective suivie dans cette HDR n'est pas d'apporter des réponses à cet immense enjeu. Qui le pourrait d'ailleurs ? Elle vise plutôt, en se maintenant dans le cadre d'une réflexion sur le syndicalisme, et à partir du double postulat, en partie contradictoire, de l'inadaptation (partielle ?) des structures organisationnelles actuelles et de la « nécessité de l'organisation »[4], à revenir à la question de leur renouvellement. Le fil conducteur de cette réflexion reste celui de l'autonomie. Il n'est pas question de faire de ce concept l'alpha et l'oméga de toute explication sociologique, d'en faire le seul élément de compréhension de la crise du syndicalisme. Mais il n'en demeure pas moins un concept central à l'aide duquel, dans la plupart de mes travaux, j'ai cherché à analyser les processus en cours en matière d'action collective. L'autonomie est un concept polysémique qui peut être pensé de plusieurs manières. A l'opposé de son utilisation contemporaine où il est principalement abordé dans le cadre d'une philosophie morale sous la figure d'un sujet quasi-autarcique ou dans celui du management moderne sous celle rêvée du salarié modèle, je l'appréhenderai ici dans son statut politique. Ceci nécessite d'une part, de faire sienne « l'élucidation descombienne[5], qui dépsychologise le rapport à soi en question dans l'autonomie au point d'en faire avant tout un rapport aux institutions et plus généralement un rapport à l'Autre »[6]. Et d'autre part, à la suite de Cornélius Castoriadis, de concevoir l'autonomie comme un *projet* individuel et collectif visant « l'auto-institution globale de la société comme telle »[7]. Cela me conduira, dans le cadre de mon travail sur l'action collective, à défendre une hypothèse forte, dont la formulation n'est pas forcément récente, selon laquelle le développement de formes d'organisations alternatives aux formes institutionnelles sur le terrain des luttes sociales ne peut être réduit à une réaction à la bureaucratisation des syndicats ou des partis mais est

[1] François Dubet, *Le déclin de l'institution*, Paris Seuil, 2002, p. 15.
[2] Rainer Zoll, « Le défi de la solidarité organique. Avons-nous besoin de nouvelles institutions pour préserver la cohésion sociale ? », *Sociologie et Sociétés*, vol. XXX, n°2, automne 1998, p. 49-58.
[3] A ce sujet, Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.
[4] Selon le titre du chapitre premier de l'ouvrage de Robert Michels, *Les partis politiques*, Paris, Flammarion, 1971.
[5] Il est fait référence ici aux travaux du philosophe Vincent Descombes sur l'autonomie que j'aborderai plus loin.
[6] Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, Paris, PUF, 2009, p. 5.
[7] Cornélius Castoriadis, *Le monde morcelé. Les carrefours du labyrinthe III*, Paris, Seuil, 1990, p. 135.

potentiellement annonciateur de modes renouvelés d'agir ensemble. Ces modes ne sont ni donnés ni préconstruits. Ils requièrent de la part de ceux qui les adoptent inventivité et expérimentation. Cette recherche de cadres d'action et d'organisation d'un nouveau genre est, là encore, loin d'être une nouveauté. L'histoire du mouvement ouvrier et du mouvement socialiste est pleine de ces expériences visant à proposer d'autres modes de configurations sociales et de pratiques collectives. Quoi qu'il en soit, c'est également dans cette perspective de l'expérimentation sociale que j'ai abordé la démarche et les projets des différents collectifs que j'ai étudiés - c'est en particulier le cas pour l'Union Syndicale Solidaires. Expérimentation qu'il faut à la fois considérer comme un commencement - faire émerger des solutions nouvelles en matière d'agir commun - et comme épreuve - braver l'ordre constitué. Autant d'éléments sur lesquels je compte revenir dans cette HDR.

Les thèmes abordés dans celle-ci sont pluriels. J'ai énoncé au début de cette introduction le fil conducteur adopté pour les relier, à savoir comment la critique du thème de l'individualisme contemporain m'a conduit à privilégier, dans mes travaux, la problématique de l'autonomie pour analyser l'évolution de l'organisation et de l'action collectives. Je les expose donc dans ce travail en suivant cette logique qui me conduit à alterner des réflexions théoriques, des présentations empiriques de résultats d'enquêtes et l'évocation de séquences biographiques. D'où une rupture de ton entre certains chapitres qui peut compliquer leur lecture *in extenso*. J'ai en outre fait le choix de placer dans des encadrés certaines définitions des phénomènes et concepts évoqués dans cette HDR ainsi que des extraits des mes publications de recherche pour illustrer les propos tenus dans le corps du texte.

Chapitre I

L'individualisme dans son rapport à l'action collective

Depuis le milieu des années 1980, le rapport entre individualisme et action collective a évolué. Pendant une dizaine d'années environ, une tendance dominante sera d'opposer irréductiblement ces deux figures, l'un ne pouvant se déployer qu'au détriment de l'autre, le développement de « comportements individualistes » ne pouvant que réduire à néant toute perspective de mobilisation, celle-ci nécessitant en retour de reposer sur des supports - en termes de valeurs, d'appartenance, d'engagement, etc. - essentiellement collectifs. Autrement dit, on a ôté à l'action collective ce qui caractérise pourtant tout phénomène social : le fait d'évoluer et de se transformer sous l'effet conjoint de paramètres aussi divers que l'état de la structure sociale, le type de régime politique, le mode de production, la conjoncture économique, le poids des représentations culturelles, etc., alors que cette qualité dynamique et socio-historique lui a été pourtant reconnue par des historiens comme Charles Tilly par exemple[1]. Je voudrais comprendre les causes d'une telle opposition ou plutôt d'une telle représentation antinomique et réductrice (I.1). En toute logique, celle-ci résulte de la manière dont seront décryptées les évolutions sociales de la période. On sait par exemple que le terme d'individualisme, dont on connaît pourtant depuis Max Weber le caractère « hétérogène»[2], a largement été utilisé au cours de ces années comme un « concept bullodozer »[3], une sorte de tamis à travers lequel seront systématiquement interprétés les changements à l'œuvre en matière de comportements et de pratiques dans tous les registres de la vie sociale[4]. S'imposera ainsi, en matière de mobilisation, l'idée d'une action collective profondément laminée par la progression de l'individualisme. Elle sera d'autant plus acceptée qu'elle sera alimentée par les effets produits par la désyndicalisation (I.1.1) mais aussi par une vision relativement figée de l'action collective, celle-ci étant réduite à sa forme caractéristique de l'ère industrielle, la grève ouvrière[5], en réel affaiblissement (I.1.2). Cet individualisme triomphant de l'action collective doit en fin de compte beaucoup à la conception de l'individu qui sera largement retenue au cours de cette période : celle de l'individu narcissique et/ou postmoderne. J'en dresserai un tableau rapide (I.1.3). Mais sans m'appesantir. Non seulement les textes abondent à ce sujet. Mais surtout parce que le mode de lecture utilisé pour développer une telle conception de l'individu permet d'en apprendre davantage sur les raisons de cette opposition aussi stricte entre individualisme et action collective que l'évocation de ses seules manifestations phénoménologiques (I.1.4).

---

[1] Charles Tilly, *La France conteste*, Paris, Fayard, 1986.
[2] Max Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964, p. 123.
[3] L'expression est de Philippe Corcuff, Jacques Ion, François de Singly, *Politiques de l'individualisme. Entre sociologie et philosophie*, Paris, Textuel, 2005, p. 10.
[4] On peut dire, comme Aldo Heisler, « que l'individu, comme *terminus a quo*, comme fait à expliquer, peut et doit intéresser la sociologie. Comme *terminus ad quem*, comme facteur explicatif, dans le sens d'une « sociologie du sujet » telle que revendiquée actuellement par d'importants sociologues français, il est d'un intérêt très relatif » in « Penser l'individu, Sur un nécessaire changement de paradigme, 1. », *EspacesTemps.net,* Textuel, 23.11.2005.
[5] Pour reprendre le titre d'un ouvrage de Guy Caire, *La grève ouvrière*, Paris, Les éditions ouvrières, 1978.

Progressivement, cette appréhension simpliste va être remise en cause. En raison des retours critiques sur la notion d'individualisme et ses utilisations souvent grossières et homogénéisantes de la réalité sociale, du regain de vigueur de la sociologie après une période de partielle éclipse qui conduira celle-ci à produire des analyses plus fines, car plus empiriques, du changement des pratiques, des attitudes, des mentalités et des représentations contemporaines[1], du constat que les conflits n'ont pas totalement déserté la scène sociale et la sphère productive[2], enfin de l'intérêt de nouveau accordé, en France, aux mobilisations comme objet de recherche après une assez longue période d'indifférence (I.2). Dans ce contexte, et face à l'émergence de mobilisations apparemment d'un nouveau genre - en matière d'acteurs, de formes, de structuration, etc. - en comparaison avec les « vieux conflits traditionnels » devenus pour certains « totalement anachroniques »[3], l'individu acquerra, dans un certain nombre d'analyses, un nouveau statut en n'étant plus considéré *stricto sensu* comme un obstacle, compte tenu de ses modes de conduite et de ses valeurs, mais comme un élément participant aux transformations récentes en matière d'engagement… en raison justement de ses modes de conduite et de ses valeurs. On n'en fera pas le seul élément d'explication. Dans l'ensemble, en effet, il ne sera pas question de basculer dans l'individualisme méthodologique ou dans le paradigme « Olsonien » de l'acteur rationnel pour saisir les mouvements sociaux en cours. Mais plutôt d'adopter un mode d'analyse capable de prendre en compte cette dimension nouvelle apporté par l'individu, cette « construction du monde social propre à chaque acteur individuel » - tout en corrélant cette construction à sa position structurelle dans l'espace social -[4], ainsi que les effets générés par les processus d'individualisation sur les pratiques et les représentations des acteurs. Aucune unité ne fédère les analyses en question du point de vue de leur problématique théorique, but(s), méthodes. Elles ne se réfèrent même pas forcément à la même conception de l'individu. Pour certaines, il s'agit de rétablir les mobilisations collectives dans leur dynamique interactionniste entre le niveau micro et le niveau macro pour mieux restituer leur construction sociale. Pour d'autres, il s'agit de montrer comment le fractionnement des cultures et des identités généré par l'individualisme provoque l'éclatement des mouvements sociaux. Pour d'autres encore, il s'agit de rendre compte des effets

[1] Par « éclipse de la sociologie », j'entends son incapacité, durant toutes ces années, à s'opposer aux discours individualistes sur la société et à proposer une image plus fine des mutations sociales contemporaines (cf. supra).
[2] Empiriquement, ce constat sera notamment fondé sur une nette reprise de la conflictualité à la fin des années 1980, en 1988 en particulier, grâce à une poussée des revendications salariales. A ce sujet, Daniel Furjot et Catherine Noël, « Les conflits du travail en 1988 : reprise économique et…retombées sociales », *Travail et Emploi*, n° 42, avril 1989, p. 60-73. Mais aussi par le développement de conflits assez fortement médiatisés : celui des cheminots en 1987, des infirmières en 1988-1989, des agents des finances en 1989, etc.
[3] « Les nouveaux conflits » (Dossier), *Le Monde*, 23 juin 1993.
[4] Olivier Fillieule (Dir.), *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 1993, p. 36.

de la progression de l'individualisation dans les entreprises, *via* notamment la mise en place de dispositifs organisationnels et managériaux individualisés et individualisants, sur la dégradation des collectifs de travail et de la mobilisation collective. Pour d'autres enfin, l'objectif est de pointer la forme plus déliée et fragile prises par les modes d'engagement contemporains en comparaison avec celle plus attachée et durable des modèles antérieurs. Je présenterai quelques unes de ces analyses. Pour mieux m'en détacher. A la fois parce que, comme j'essayerai de le montrer, le concept d'individu ne me paraît pas le plus pertinent pour comprendre les transformations des modes d'action et d'engagement de ces dernières années, même si cela ne m'interdit pas d'être parfois en accord avec certains points des analyses présentées. Mais surtout parce que j'ai cherché à interroger ces derniers en me situant, très modestement, dans un autre cadre d'analyse, hérité de réflexions déjà anciennes sur le développement, tout au long de l'histoire du mouvement ouvrier, de « contre mouvements »[1] qui incarnent l'écart (grandissant ?) entre les travailleurs et leurs organisations représentatives. Cet écart ne résulte pas d'un mouvement constant et coordonné. En outre, ceux qu'il concerne ne sont pas tous animés forcément des mêmes intentions. Du coup, son intensité est variable au fil du temps et ses formes multiples. Néanmoins, depuis plusieurs décennies, il semble largement traduire une prise de distance, plus ou moins réfléchie, argumentée et critique. Les termes communément employés pour le désigner en font foi : désengagement, retrait, défection, etc. A de rares moments - les causes de cette rareté devant être interrogées - il a pris des formes plus actives et construites, formes organisationnelles mais aussi formes sociales, qui participent d'un processus plus large d'autonomisation, lui-même non dénué d'ambivalences et de paradoxes. Je n'ai pas délibérément et explicitement placé mes travaux, au fil de leur réalisation, sous ce prisme de l'autonomie. L'analyse rétrospective conduite dans le cadre de cette HDR me le permet aujourd'hui. J'essayerai ainsi de montrer comment cette problématique de l'autonomie m'a permis d'aborder la question de l'association et de la coordination des acteurs dans des formes (auto ?) organisées. Cela nécessitera de faire le point sur ce concept d'autonomie, de préciser ce que, à la suite de Cornélius Castoriadis, il est possible d'appeler le « projet d'autonomie », et surtout de le distinguer de l'autonomie contrainte et/ou subie qui se déploierait aujourd'hui dans les organisations de travail modernes. Ce sera l'objet du deuxième chapitre.

[1] J'emprunte le terme à Cornélius Castoriadis dans la préface qu'il a gentiment écrit pour mon ouvrage sur les coordinations.

I.1. L'individualisme est-il un leurre ?

Il y aurait une histoire de l'individualisme[1]. Celle-ci ne se superposerait pas exactement à celle de la modernité. La partie de cette histoire qui nous intéresse est tardive, comme la période de la modernité dans laquelle elle s'inscrit, puisqu'elle est formalisée en France surtout à partir des années 1980 - mais bien plus tôt outre-atlantique. Elle traduit un moment particulier, une nouvelle phase des sociétés occidentales en pleine transformation, tant du point de vue économique que sociologique, et elle sera décrite selon des manières et à l'aide de notions des plus diverses[2]. Parmi ces dernières, celle d'individualisme ou de « nouvel individualisme » ou encore d'individualisme contemporain va faire florès. Les articles et les ouvrages, à usage savant ou non, qui feront le catalogue des poussées individualistes seront innombrables, n'épargnant aucune dimension de la réalité sociale, de la famille, dont le rôle et la fonction poseraient d'autant plus de questions qu'elle s'émanciperait de sa forme « traditionnelle », à la culture, devenue post-moderne, en passant par le travail et la politique, marquée par un déficit apparent de la vie démocratique et de la citoyenneté. D'autres signes « objectifs » de cette mutation globale pourraient être ajoutés à ce début d'inventaire, concernant encore d'autres segments de la vie sociale. Mais là n'est pas mon propos. Il est plutôt de revenir au champ du travail ou plutôt à celui des relations professionnelles qui, comme je l'ai mentionné en introduction, a toujours constitué le champ de mes investigations. Au sein de celui-ci, deux « faits » sont communément mis en avant pour témoigner de la progression de l'individualisme : la désyndicalisation et le déclin des conflits du travail.

I.1.1 La désyndicalisation : progression de l'individualisme ou déclin de l'anti-individualisme ?

Faire de l'individualisme l'un des facteurs de la désyndicalisation est aujourd'hui un truisme sociologique. « Tous les observateurs du mouvement ouvrier se montrent attentifs aux transformations dans les comportements des travailleurs » écrivait ainsi Guy Caire dans un article consacré à la crise du syndicalisme, il y a déjà plus de vingt ans, et parmi ces changements notait-

[1] François de Singly, *L'individualisme est un humanisme*, Paris, Editions de l'aube, 2005. Pour des références plus nombreuses à propos de cette histoire, Danilo Martuccelli, *Grammaires de l'individu*, Paris, Gallimard, 2002.
[2] Pour un inventaire plus complet et plus précis, Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité,* Paris, Métailié, 1994.

il, un certain individualisme[1]. Cette recherche des causes de la désyndicalisation est justifiée par l'ampleur de la décrue qui fait de la situation française un cas un peu particulier malgré le caractère international de la baisse des effectifs syndicaux[2]. Rappelons la en quelques chiffres. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, le taux de syndicalisation en France a été divisé par quatre. Il regroupait alors plus de trois millions d'adhérents, soit entre 25% et 30% de la population active. Sa décrue s'effectue en deux temps, corrélativement au renforcement de son institutionnalisation. Le premier court jusqu'aux années 1960 où, malgré le renforcement du paritarisme, le syndicalisme perd la moitié de ses effectifs et chute aux alentours de 15%. Il se stabilise au cours de cette décennie et progresse même légèrement lors de la suivante, tout en se transformant : déclin de la CGT au profit de la CFDT et de FO, modification de sa composition ouvrière au profit des professions du tertiaire. Il chute à nouveau dès le milieu des années 1970, consécutivement à l'entrée en crise de la société française, au développement du chômage de masse et de la destruction des grands bastions ouvriers. Il perd encore près de la moitié de ses effectifs pour atteindre son étiage historique au début des années 1990, avec un taux de syndicalisation entre 8% et 9%. Déjà cruel, ce résultat cache en outre de très fortes disparités : entre le secteur public et le secteur privé (15% pour le premier contre 5% contre le second) ; entre les grands et les petits établissements (10% en moyenne pour ceux de 50 salariés et plus contre 5% pour ceux de moins de 20 salariés)[3].

A partir d'un tel constat, l'individualisme, au sens relativement commun du *repli sur soi*[4], peut-il être considéré comme en partie responsable de cette décrue si spectaculaire ? Un élément d'ordre générationnel permet a priori d'abonder en ce sens : la désaffection à l'égard du syndicalisme serait plus nettement prononcée chez les « jeunes », soi-disant davantage sensibles aux valeurs dites individualistes[5], que chez les salariés plus anciens. Ce qui expliquerait ces taux de syndicalisation si contrastés selon les catégories d'âge : alors que 11,5% des salariés de plus de 50 ans se déclarent membres d'un groupement syndical ou professionnel, le taux tombe progressivement à 10,7% pour les salariés entre 40 et 49 ans, 7,8% pour ceux entre 30 et 39 ans et

[1] Guy Caire, « Syndicalisme en crise ? » in Geneviève Bibes et René Mouriaux (dir.), *Les syndicats européens à l'épreuve*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1990, p. 15-46.
[2] A ce sujet, Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005.
[3] L'ensemble de ces chiffres est tiré de l'article de Thomas Amossé et Maria-Térésa Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales - La société française*, 2006, p. 405-412. Il est à noter que les derniers chiffres cités concernant les disparités du taux de syndicalisation résultent de données déclaratives et sont issus des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'INSEE, 1996 à 2004.
[4] Nous reviendrons plus loin sur ce sens particulier de la notion d'individualisme, à l'aide de la réflexion engagée par le philosophe Vincent Descombes à ce sujet in *Le complément du sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, Paris, Gallimard, 2004.
[5] A ce sujet, Ollivier Galland, « Les jeunes européens sont ils individualistes ? » in Olivier Galland, Bernard Roudet (dir.), *Les jeunes européens et leurs valeurs*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, 2005.

à … 2,7% pour les moins de 30 ans[1]. Une enquête menée par Danièle Linhart et Anna Malan en 1986-1987 formalisera cet « individualisme professionnel » des « jeunes » en montrant que celui-ci se traduit fondamentalement par un rapport d'extériorité à l'égard du syndicalisme et par l'adoption de stratégies individuelles en matière professionnelle[2]. Cet argument de l'individualisme professionnel des « jeunes » est d'autant plus fort qu'il est souvent repris et parfois amplifié par les syndicalistes eux-mêmes.

« De fait, ce n'est pas la même chose qu'avant. Je crois qu'il y a un problème chez les jeunes. Je viens d'avoir 30 ans et j'en parle avec des gens de mon âge. Ils ne se sentent pas concernés, ils n'ont pas envie de prendre leur destin en main. Heureusement que les syndicats sont là mais on n'arrive pas à les capter. Il y a un côté très égoïste chez les jeunes qui est très inquiétant. Mon père était militant CGT dans l'industrie et les choses semblaient bien différentes. Aujourd'hui, on a perdu cette dimension de solidarité. Quand il y a des actions aux impôts, on a du mal à les faire venir, il faut sortir un maximum d'arguments. Dans les jeunes que l'on réussi à faire adhérer, il y en a un certain nombre qui le font pour leur carrière. D'une façon générale, on ne ressent pas de colère mais davantage de la passivité chez les agents »[3].

Suffit-il à expliquer ce processus de désyndicalisation ? La réponse est évidemment négative. Car si l'individualisation des moeurs progresse partout en Europe[4], la France se distingue par contre de ses voisins européens par l'ampleur de la chute des effectifs syndicaux. Ce qui implique certes de prendre en compte l'évolution des mentalités, des « jeunes » et des « moins jeunes » (et sans forcement en inférer une progression automatique de l'apathie et de la passivité[5]), mais aussi et surtout la transformation de la structure de la main-d'œuvre (disparition des grands bastions industriels, progression du nombre des PME-PMI, tertiarisation, précarisation, etc.) et l'impact que ce second processus peut avoir sur le premier[6]. D'autant que cette faible implication syndicale des « jeunes » pourrait plus sûrement être due à ces changement structuraux du marché du travail et à la faible perception instrumentale qu'ils ont des syndicats (notamment dans leur capacité à peser sur les décisions) qu'à des valeurs sensiblement différentes de leurs aînés[7].

Cela nécessite de prendre en compte également les spécificités nationales en matière de système de relations professionnelles. En particulier, pour la France, le fait que le syndicalisme français n'a jamais été un syndicalisme de masse mais plutôt un syndicalisme de militants - la « crise »

---

[1] Thomas Amossé et Maria-Térésa Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », op. cit., p. 410.
[2] Anna Malan, Danièle Linhart, « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi*, n° 36-37, 9/1988, p. 9-18.
[3] Entretien avec une jeune syndicaliste du Syndicat National Unifié des Impôts dans le cadre d'une enquête collective sur les militant(e)s de l'Union Syndicale Solidaires in Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.
[4] Bernard Roudet, « Les jeunes européens et les valeurs démocratiques », *Agora Débats/jeunesses*, n° 52, 2009, p. 53-56.
[5] Comme le montre notamment Prisca Kergoat, « De l'indocilité au travail d'une fraction des jeunesses populaires. Les apprentis et la culture ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 48, 2006, p. 545-560.
[6] A ce sujet, par exemple, à propos de la difficile intégration professionnelle des « jeunes » et de leur « hostilité » corrélative à l'égard des syndicats, Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.
[7] Renaud Paquet, « Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes », *Revue internationale sur le travail et la société, vol. 3, n°1, février 2005, p. 29-60.*

syndicale française étant indissociablement liée à celle de la figure sociologique du militant[1]. Dans son livre consacré à la question, Jean-Marie Pernot montre l'exigence que requiert un bon diagnostic de la crise syndicale : ne pas se satisfaire des seules réactions immédiates et manifestations apparentes du phénomène, qui ne sont que des symptômes d'un mal plus profond[2]. Pour saisir ce dernier, il est indispensable de privilégier les explications pluri-causales, et, en premier lieu, de distinguer parmi ces causes, celles qui relèvent des facteurs externes de la crise (évolutions économiques, transformation du salariat, changement dans le mode de gestion et d'organisation des entreprises, dans les stratégies étatiques et patronales, les déterminants des systèmes de relations professionnelles, etc.) de celles qui sont plutôt de nature interne (stratégies syndicales, rapports entre les organisations et entre les majorités confédérales et les minorités, démocratie interne, etc.). La crise syndicale résulte enfin de compte de la combinaison dialectique de cet ensemble de facteurs ; il est donc fondé de parler à son égard, en reprenant une expression formulée par René Mouriaux, d'une « spirale du déclin »[3].

Ces explications sur les causes de la désyndicalisation sont globalement connues. Nous ne nous y arrêtons pas. En revanche, il me se semble intéressant de revenir sur celle développée par Pierre Rosanvallon dans son ouvrage consacré à la question syndicale[4]. Pour deux raisons. D'une part, parce qu'elle renverse la problématique en montrant que le problème du syndicalisme réside moins dans la progression de l'individualisme que dans la remise en cause du socle anti-individualiste à partir duquel il s'est historiquement construit. D'autre part, parce qu'elle fait de la transformation des rapports des individus avec les institutions un facteur clef de la désyndicalisation. Avec une hypothèse forte : ce n'est pas tant le « comportement » de l'institution qui pose problème que son essence. Autrement dit, la « crise » du syndicalisme n'est pas conjoncturelle mais structurelle et les syndicats ont peu de chances d'enrayer leur déclin seulement à l'aide de réformes internes. Reprenons la thèse de Pierre Rosanvallon.

Il part d'une question : peut-on comprendre le déclin syndical par la montée de l'individualisme ? Sa réponse est plutôt négative, en constatant le caractère fourre-tout de la notion, relevé par de multiples sociologues avant lui. Il lui semble plus pertinent d'inverser la démonstration. D'une part, en rappelant que le syndicalisme s'est construit dans le dernier tiers du XIX^{e} siècle sur un support anti-individualiste. D'autre part, en montrant que ce support n'a pas résisté à l'entrée

[1] A ce sujet, Guy Groux et René Mouriaux, « Le cas français » in Geneviève Bibes et René Mouriaux (dir.), *Les syndicats européens à l'épreuve*, op. cit., p. 61.
[2] Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit.
[3] René Mouriaux, *Crises du syndicalisme* français, Paris, Montchrétien, coll. Clefs, 1999.
[4] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Hachette, 1988.

dans une société plurielle. Ce qui nécessite de comprendre à la fois ce qu'il appelle anti-individualisme et société plurielle. Pour le premier des deux termes, il est nécessaire d'effectuer un retour historique pour revenir à la formulation de la question sociale et aux solutions imaginées pour y répondre. La question sociale ressort d'une double exclusion : sociale, liée aux effets de la révolution industrielle sur les conditions de vie des ouvriers[1] et politique, compte tenu de l'impossibilité pour ces derniers d'avoir accès à la représentation du même nom, malgré l'obtention du suffrage universel en 1848. Pour Pierre Rosanvallon, il s'agit bien d'une exclusion qu'il formule en privilégiant le sens antique du terme prolétaire - citoyen de second ordre, de la dernière classe du peuple - sur son sens moderne, pétri par le marxisme : qui ne possède que sa force de travail pour vivre. Derrière cette exclusion se cache un double fossé historique nous dit-il, entre le mouvement ouvrier et le modèle républicain, les hommes politiques attachés à ce modèle n'ayant pas été capables d'assurer une réelle démocratie et de régler le problème de l'égalité sociale, et avec la culture politique universaliste issue de la révolution française qui se serait effritée au cours de la première moitié du XIX^{e} siècle. Dans une certaine mesure, cette exclusion se retournera positivement en ambition, les catégories ouvrières cherchant à garder le monopole de la compétence sur toutes les questions relatives au travail, ce qui donnera réellement jour à la question sociale. Cette ambition va se traduire de deux manières : par un appel au séparatisme social, adressé par les pères fondateurs de la CGT, afin que le prolétariat reste exclusivement ouvrier et qu'il « n'emprunte rien à la bourgeoisie, n'imite aucun de ses modes d'existence et tire tout de son propre fonds »[2] ; par la création d'une institution véritablement représentative du monde ouvrier, à la fois distincte et autonome des partis politiques. Au contraire de ces derniers qui assoient leur représentativité sur le résultat d'une « arithmétique abstraite des volontés » individuelles, cette structure *ad hoc* cherchera à s'enraciner dans la réalité sociologique du groupe, de l'identité de ses intérêts, dans les valeurs du groupement professionnel et « dans l'organisation économique du métier »[3]. Dans la manière où il a été pensé dans le cadre du syndicalisme révolutionnaire, le syndicat est donc moins une association au sens rousseauiste du terme qu'un prolongement du groupe et il relève davantage d'une conception organiciste qu'individualiste : « à l'inverse de toute la tradition individualiste-révolutionnaire, elle [la visée du syndicalisme révolutionnaire] affirme la primauté du social sur le

[1] Même si la prolétarisation en France s'est avérée être un « processus inachevé » comparativement à la situation anglaise sous la coupe d'un capitalisme sauvage, et si le paupérisme des catégories populaires en France est autant un héritage de la société d'ancien régime et d'une urbanisation incontrôlée que le produit de l'industrialisation proprement dite. A ce sujet, Gérad Noiriel, *Les ouvriers dans la société française XIX^{e}- XX^{e} siècle*, Paris, Seuil, 1986.

[2] Hubert Lagardelle, « Les intellectuels et le socialisme ouvrier (2^{e} partie), *Le Mouvement socialiste*, n° 184, mars 1907, p. 224, cité par Pierre Rosanvallon, *Le peuple introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*, Paris, Gallimard, 1998, p. 223. On peut considérer cet appel au séparatisme comme une réponse à celui subi massivement par le prolétariat industriel.

[3] Pierre Rosanvallon, *Le peuple introuvable*, op. cit., p. 225.

politique et du groupe sur l'individu »[1]. Conséquemment, ce rassemblement autour des valeurs de la classe va être à l'origine d'une représentation du social extrêmement dense, agrégative, celui-ci étant formé de blocs homogènes et unifiés mais aussi polarisés par un conflit social central et par des valeurs culturelles opposées : le fameux « eux » et « nous » que Pierre Rosanvallon reprend à Richard Hoggart[2]. Cette conception du social aura somme toute un effet très paradoxal, faisant de la société industrielle une société très conflictuelle mais permettant en même temps une intégration de la classe ouvrière (*cf.* infra). La reconnaissance de la coalition en 1864 et du fait syndical vingt ans plus tard doit être lu en ce sens, selon lui. Il s'agissait de mettre fin à des mesures anti-corporatistes issues de la révolution française (en particulier le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier de 1791) afin de conjurer tout risque de dissociation sociale. En fondant cette reconnaissance sur un principe sociologique, de type organique, est affecté au syndicalisme non seulement l'encadrement des conflits sociaux mais également la tâche de faire entrave au « processus d'individualisation-étatisation qui rend si fragile les sociétés modernes »[3]. Les dispositifs de gestion du social qui seront adoptés progressivement pendant plus d'un demi-siècle possèderont cette même légitimité, le critère donnant force de loi au contrat collectif, et en particulier aux conventions collectives à partir de 1919, étant moins de nature juridique que sociologique[4]. D'où ce paradoxe si difficile à faire comprendre à tout novice en matière de relations professionnelles : avoir le taux de syndicalisation le plus bas de tous les pays industrialisés (entre 8% et 9%) n'empêche pas d'avoir le taux de couverture conventionnelle le plus haut de tous les pays industrialisés (97,7%)[5]. Toujours est-il que cette longue mise en place de dispositifs de gestion et de régulation du social doit être perçue selon Pierre Rosanvallon comme un mécanisme de « translation démocratique » puisqu'il s'est agit, à travers eux, de faire reculer l'absolutisme patronal et d'intégrer dans l'entreprise les principes de fonctionnement démocratique à l'œuvre dans le champ politique.

Ce système aurait trouvé ses limites aujourd'hui, selon lui. Non que les entreprises soient devenues vertueuses du point de vue démocratique mais parce que ses assises se seraient fortement fissurées avec la transformation du monde social. Celle-ci se caractériserait par « l'accentuation de ce que l'on peut appeler le pluralisme sociétal et la désagrégation du « social »

---

[1] Idem, p. 226.
[2] Richard Hoggart, *La culture du pauvre*, Paris, Editions de Minuit, 1970.
[3] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit., p. 102.
[4] Pour un regard critique sur la thèse qui minimise la part du juridique dans le développement des dispositifs de régulation sociale, on peut consulter l'ouvrage de Claude Didry, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20e siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2002.
[5] Philippe Combault, « La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004, *DARES Premières Synthèses*, n° 46.2, novembre 2006.

comme espace et forme privilégiés de structuration des relations de travail »[1]. Schématiquement, ce bouleversement aurait pris deux formes. Une forme sociale, à partir des années 1960, avec l'entrée dans une « société plurielle » marquée par le déclin des situations de mono-appartenance et en particulier de l'identification stricte par le travail et la place dans la production ; une société caractérisée au contraire par l'élargissement des points de repère auxquels s'identifient les individus et le développement parallèle d'un pluralisme de situations. Conséquemment, l'effondrement de l'appartenance et de la culture de classe entraînerait dans sa chute la « mécanique d'opposition » qui a structuré la société industrielle, c'est-à-dire le conflit social central capital/travail. La société plurielle devient ainsi une société sans extériorité, c'est-à-dire sans antagonisme directeur du fait de l'éclatement des identités et des statuts. Cela ne signifie pas nécessairement une société sans conflits - Pierre Rosanvallon écrit son ouvrage à la fin des années 1980 marquées, comme on l'a dit précédemment, par une reprise de la conflictualité - mais plutôt une désarticulation entre le syndicalisme et les mouvements sociaux (son livre accompagne le développement des coordinations qu'il évoque à plusieurs reprises). La nature et la forme prises par ces derniers sont même cohérents avec « l'entrée dans une société plurielle, individualiste », qu'il ne faut pas considérer comme dominée par le repli sur soi mais comme animée « par la transformation des rythmes de la vie sociale »[2]. Mais cette désagrégation prend également une forme culturelle et idéologique avec, à partir des années 1980, l'épuisement des projets de transformation sociale, du marxisme, le « triomphe » de l'économie de marché, etc.

Les répercussions de cette transformation globale sur le syndicalisme sont nécessairement profondes. La crise connue par ce dernier peut être analysée comme le produit mêlé de la diffraction du social et de l'abrasement idéologique qui lui est lié. La crise du syndicalisme est ainsi fondamentalement une crise de la représentation, crise sociologique mais également crise morale résultant de l'affaiblissement du modèle de solidarité à partir duquel il s'est construit. Elle se traduit par un certain nombre de conséquences internes qui contribuent à modifier sa nature, par l'affaiblissement de sa dimension d'organisation et la banalisation de sa dimension d'institution. Parmi elles, la décomposition de la figure de l'adhérent qui n'est plus relié au syndicat par un sentiment d'appartenance sociale, rendant du même coup ce lien beaucoup plus fragile, vulnérable et révisable. D'autant plus fragile qu'en jouant de plus en plus un rôle de fonctionnaire du social, le syndicat, qui de toute façon n'a jamais vraiment su quelle place

[1] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit., p. 47.
[2] Idem, p. 52.

accorder à l'adhérent en interne[1], semble sinon pouvoir s'en passer du moins en avoir moins besoin, hormis pour bénéficier de sa cotisation mais qui est de toute façon loin de couvrir la totalité de son financement. Ironie de l'histoire, la représentativité syndicale étant désormais principalement de nature électorale[2], l'adhérent se voit attribuer un rôle qui repose moins sur son identité sociologique que sur son statut d'invidu-électeur. Autre conséquence : l'effritement de la figure du militant au profit de l'expert du social. Là encore, la disparition du socle sociologique sur lequel s'appuyait le syndicalisme et la fonctionnalisation de son rôle font que l'activité militante n'a plus guère de sens. Elle l'a perdue en même temps que son support sociologique (unité professionnelle), son fondement culturel (autonomie ouvrière et contre-société) et sa finalité pratique (finalité d'incorporation). Du coup, la représentation sociale « devient une sorte de métier parmi d'autres […] c'est en ce sens qu'il convient vraiment de parler d'institutionnalisation du syndicalisme »[3]. C'est une troisième conséquence, liée aux deux précédentes : le changement de fonction du syndicalisme, qui n'est donc plus d'ordre sociologique mais technique. Au strict sens du mot, les syndicalistes ne sont plus des représentants pour Pierre Rosanvallon. La fonction du syndicalisme ne passe plus non plus par l'accroissement du droit collectif. Car, compte tenu de l'extrême hétérogénéité des statuts et des positions des salariés d'une part et du caractère uniformisant du droit d'autre part, l'exercice du droit du travail n'aboutit pas à une égalité en termes de résultat. D'où l'obligation pour le syndicalisme de sortir de sa conception traditionnelle et homogénéisante du droit, incapable de prendre en compte les différences, et de penser « l'individu au travail en tant qu'un véritable individu »[4]. Bref, sa fonction aujourd'hui est devenue une fonction d'information, d'expertise et d'arbitrage social, enjeux qui correspondent à l'entrée dans une société complexe.

Ces nouvelles fonctions permettent-elles au syndicalisme d'enrayer son déclin ? Pierre Rosanvallon ne se prononce pas à ce sujet, préférant conclure sur deux paradoxes problématiques, selon lui. Le premier est que la tendance à la « syndicalisation de la société » rime curieusement avec sa banalisation et sa décrue. Le second, nettement plus grave à ses yeux, est que l'effondrement du social risque de conduire - boucle de l'histoire ? - à sa plus faible gouvernabilité, et ce malgré l'accroissement des mécanismes de gestion et de régulation. Alors que le syndicalisme était contraint à la responsabilité, ne serait-ce que parce qu'il inscrivait son action dans la durée, les mouvements sociaux, en devenant plus autonomes, sont également plus

[1] Sur cette question, par exemple, pour la CFDT, Antoine Bévort, « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le mouvement social*, n° 169, octobre-décembre 1994, p. 109-136.
[2] D'autant plus avec les nouvelles règles en matière de représentativité syndicale édictées dans la loi du 20 août 2008.
[3] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit., p. 37.
[4] Idem, p. 144.

« irresponsables » car moins soucieux de l'intérêt général : « il est plus difficile de négocier avec des « coordinations » qui ne gèrent que des enjeux à court terme, qu'avec des syndicats qui situent les résultats de leur action de façon plus étalée dans le temps »[1].

Pourquoi consacrer autant de place à l'analyse de Pierre Rosanvallon ? Parce que ses constats de départ assimilant la crise du syndicalisme à une crise de la représentation, liée en grande partie aux nouveaux types de rapports passés par les individus avec les institutions, et considérant celles-ci comme structurellement inadaptées pour y répondre, me semblent globalement pertinents. Cela ne signifie pas que je partage la totalité de ses analyses, y compris sur la question difficile de la représentation, et encore moins ses conclusions. Plusieurs remarques à ce sujet, en laissant pour l'instant de côté deux éléments de critique : le premier, relatif à l'avenir du syndicalisme - les organisations syndicales doivent-elles se transformer en agences sociales comme le pense ce dernier ? Le second, à la nature du lien entre les salariés et les syndicats - se réduit-il à de simples relations de services, de prestataires à clients, comme il semble le croire ? Je les aborderai plus loin.

Pour Pierre Rosanvallon, la crise du syndicalisme résulte donc de la dissociation entre son principe de représentation et son principe de régulation. Le déclin du premier conduit à l'effondrement de ses fonctions traditionnelles - incorporation, organisation, protection-revendications - au profit du second et des tâches qui en découlent : implication, information, gestion. Ce découpage structure la thèse qu'il défend tout au long de son ouvrage. La dimension historique de ce découpage a néanmoins du mal à cacher sa dimension normative. En effet, les actions qui relèvent du premier groupe de fonctions classiquement attachées au syndicalisme, et qui perdurent malgré tout même si elles ne lui profitent effectivement pas, n'échappent pas à ses jugements critiques. Il s'en cache à peine lorsqu'il considère dans son avant propos que le réveil social dans les entreprises publiques à l'automne 1988 est en partie lié à l'inadaptation de leurs structures sociales et à l'archaïsme de leur système de gestion du social alors que le déclin concomitant de la conflictualité dans le secteur privé « a également correspondu dans bien des cas à la mise en place de procédures plus fines de régulation sociale, permettant de mieux déceler les problèmes en formation et de les traiter en temps utile, évitant qu'ils ne créent des fractures trop profondes »[2]. Il est difficile de commenter ce jugement sans polémiquer. Comment ne pas remarquer, en effet, le caractère très homogénéisant, et du même coup, caricatural, de son opposition entre les deux secteurs ? Comment ne pas s'interroger sur la nature de ces

[1] Ibid., p. 10-11.
[2] Ibid., p. 9.

« procédures plus fines de régulation sociale » qu'il mentionne et de ne pas faire le lien avec l'adoption, à partir des années 1980, de nouveaux dispositifs organisationnels et managériaux dans les entreprises, qui ont certes eu un effet sur la diminution de la conflictualité interne mais au prix d'une individualisation plus grande des salariés ? Autrement dit, comment ne pas voir que cette diminution n'est absolument pas synonyme de pacification des relations sociales internes et qu'elle peut s'accomplir avec le maintien de rapports sociaux dégradés ? Rapidement, dans son propos, le jugement pour archaïsme va se déplacer à l'activité revendicative elle-même. Non seulement en reprenant l'antienne classique selon laquelle le syndicalisme ne peut plus uniquement se définir comme une force de revendications mais comme un pôle de propositions. Mais aussi en montrant que le syndicalisme a en fin de compte beaucoup à gagner dans cette dissociation entre la scène de l'activité sociale, « l'ancien monde de la représentation sociale », et celle de la régulation, les « nouveaux modes de légitimation démocratique », la reconquête de sa crédibilité et de sa légitimité passant par un engagement net et sans regret dans cette seconde voie. Mais sans qu'il dise pour autant auprès de qui cette reconquête doit s'effectuer. Et surtout, comment ce choix peut régler la question de la perte de son support sociologique ou comment des dispositifs de nature rationnelle-légale pourront maintenir leur légitimité, fut-elle démocratique, sans être portés par une « morale commune ». Bref, il déconnecte ces mécanismes de leur assise collective.

Pour cette raison, l'analyse réalisée par Jean-Marie Pernot du mécanisme de la représentation auquel il consacre un chapitre entier dans son livre *Syndicats : lendemains de crise ?* me semble nettement plus congruente. Il y reprend la théorie de l'action d'Aristote et sa distinction célèbre entre puissance active (capacité en acte) et puissance passive (capacité en puissance) qu'il applique à sa lecture de la représentation syndicale. Plusieurs attributs forment la capacité en puissance du syndicalisme (taux de syndicalisation élevé, haut degré d'institutionnalisation, sophistication des règles de relations professionnelles) alors qu'il manifeste sa capacité en acte par son aptitude effective à fédérer et mobiliser ses membres ou les acteurs issus de groupes supports et à organiser l'action sous ses différentes formes (manifestations, grèves, débrayages, etc.). La force de la représentation syndicale, écrit-il, « est à la fois en acte et en puissance. Elle s'exprime par une aptitude à construire des échanges institutionnels forts mais elle repose sur une capacité toujours là (en puissance) de passer à l'acte »[1]. Autrement dit, cette force résulte de la combinaison dynamique de ces deux dimensions, et pas uniquement de l'une d'entre-elles, que cela soit la capacité de bâtir des compromis négociés ou au contraire de mener des actions

[1] Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit., p. 263

revendicatives. Surtout, dans le sillage d'un article lui-même célèbre de Pierre Bourdieu consacré également à la question de la représentation[1], mais sans forcément en reprendre les conclusions critiques sur les dérives (en puissance) de l'acte de délégation que je partage a priori davantage, il montre que la dynamique de la représentation est un processus circulaire entre le groupe représenté et l'organisation représentante, entre autonomie et intégration, et qu'une démarche syndicale oublieuse de l'existence de ces deux pôles risque d'entraîner une « dérive de la représentation »[2].

Cette voie proposée par Pierre Rosanvallon est-elle d'ordre strictement idéologique ? Je ne le pense pas. Elle fait écho d'une part à son regard d'historien et à la perspective historique de type évolutionniste qu'il adopte pour rendre compte des mesures progressivement arrêtées pour dompter le social - selon un schéma assez binaire entre l'ancien et le nouveau. Cette perspective est teintée d'un certain durkheimisme puisqu'il s'agit, selon lui, de passer d'une approche mécanique de la solidarité, qui ne peut plus être comprise en termes d'agrégation, à une autre approche qu'il ne qualifie pas d'organique mais de contractuelle[3]. Mais cette option renvoie également et plus fondamentalement au regard inquiet qu'il continue de porter sur le social, celui-ci demeurant une entité assez menaçante à ses yeux car éruptif, incontrôlable, faisant souvent preuve d'irresponsabilité et courir le risque de la fracture, etc. Ce qui explique qu'il nécessite absolument d'être gouverné - impératif de gouvernabilité. On touche là d'ailleurs à un paradoxe : alors que l'entreprise devient « une institution ordinaire, un lieu de vie sociale a priori ni plus ni moins conflictuel que d'autres, même s'il reste marqué par le clivage dirigeants-dirigés… »[4], l'impératif de gouvernabilité reste toujours aussi pressant. En cause : moins le risque de l'anomie générée par l'individualisme mais celui de la fragmentation - l'égoïsme des intérêts corporatistes - par le déclin de l'anti-individualisme. En fin de compte, pour lui, la crise du syndicalisme est une crise morale, une crise du modèle de solidarité. Comment celui-ci peut-il résoudre cette crise ? En prenant acte du fait que le social ne peut plus être pensé en termes d'identification et, en conséquence, en passant de la sociologie à la philosophie politique - « la constitution du social n'est plus à comprendre en termes sociologiques mais en termes politiques ». C'est-à-dire en se débarrassant du social, de sa dimension collective et de la morale de l'action qui lui est liée en termes de solidarité de classe, pour adopter une théorie de la justice plus respectueuse des individus, puisque fondée dorénavant sur le modèle de l'équité, de l'individu-citoyen et orientée

[1] Pierre Bourdieu, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, p. 49-55.
[2] Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit., p. 269
[3] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit., p. 189.
[4] Idib., p. 146.

autour « d'une philosophie politique du vivre ensemble »[1]. De fait, une tel regard lui permet d'avoir une vision de l'entreprise comme un lieu relativement neutre, vide de toute densité du social et de ses enjeux, et de considérer de la même sorte le « clivage dirigeants-dirigés », celui-ci semblant se réduire, sous sa plume, à un simple conflit de nature inter-individuelle.

Il est possible de constater la fragmentation du social sans chercher à s'en débarrasser. En essayant, au contraire, de rester sociologue. C'est la position théorique qu'adopte, me semble-t-il un sociologue comme François Dubet (*cf.* infra). Cette première tendance, sur laquelle je vais revenir plus loin (I.1.3), sera néanmoins forte dans les années 1980.

I.1.2 Le conflit en grève ?

> « Nulle révolte, nul vertige mortifère ne l'accompagne, la solitude est devenue un fait, une banalité de même indice que les gestes quotidiens. Les consciences ne se définissent plus par le déchirement réciproque ; la reconnaissance, le sentiment d'incommunicabilité, le conflit ont fait place à l'apathie et l'intersubjectivité elle-même se trouve désinvestie »[2]

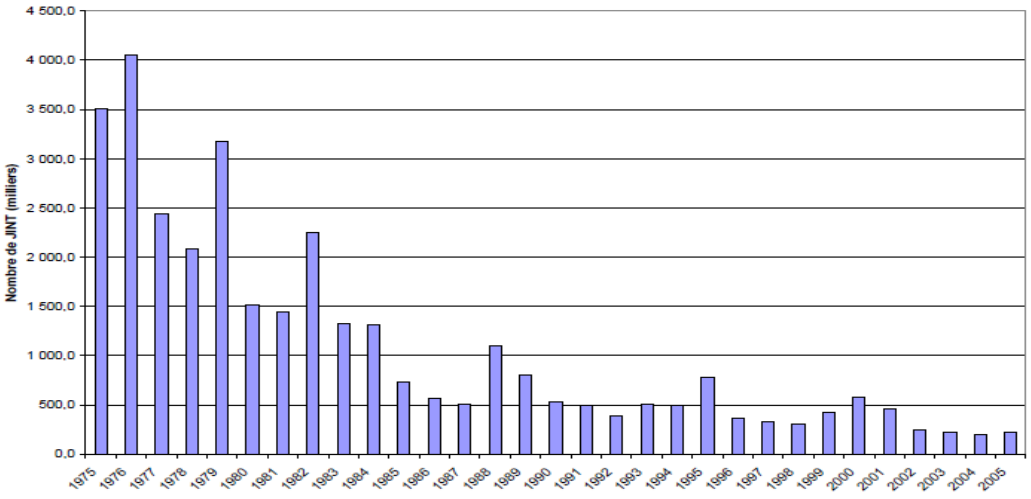
Dans l'introduction de son ouvrage où il s'est interrogé sur *La fin des militants ?*, Jacques Ion fait état des litanies déplorant l'apparente inertie du corps social et son désintérêt tout aussi apparent pour la chose publique : « repli sur le privé », « dépolitisation », « désyndicalisation », « crépuscule du militantisme », etc. A côté de ces discours plaintifs, constate-t-il, « il y a aussi la grande masse des indications chiffrées, et toutes semblent montrer une désaffection de l'engagement individuel pour la chose publique » [3]. Et pour l'action collective serait-on tenté d'ajouter. Car à côté de la désyndicalisation, le déclin des conflits du travail paraît indiquer l'entrée dans une nouvelle ère des relations salariales. Ce déclin est également attesté par des indications chiffrées et il n'a rien à envier à celui de la syndicalisation présenté ci-dessus.

Rappelons que le principal indicateur statistique utilisé par les services du ministère du Travail pour mesurer l'évolution des conflits du travail est le volume annuel de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT)[4]. Selon cet indicateur, la grève semble bien avoir pâti de cette transformation globale des rapports de travail, le nombre de JINT diminuant par paliers successifs de plus de trois millions dans le secteur privé dans les années 1970 à une fourchette située entre 250 000 à 500 000 dans les années 1990 et 2000 (graphique 1).

---

[1] Idib., p., p. 184.
[2] Gilles lipovetsky, *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, Paris, Gallimard, coll. Les essais, 1983.
[3] Jacques Ion, *La fin des militants*, op. cit., p. 10.
[4] A ce sujet, Alexandre Carlier, *Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête*, DARES, Documents d'études, n° 139, août 2008.

Graphique 1
Nombre de jours de grève recensés par l'inspection du travail (1975-2005)

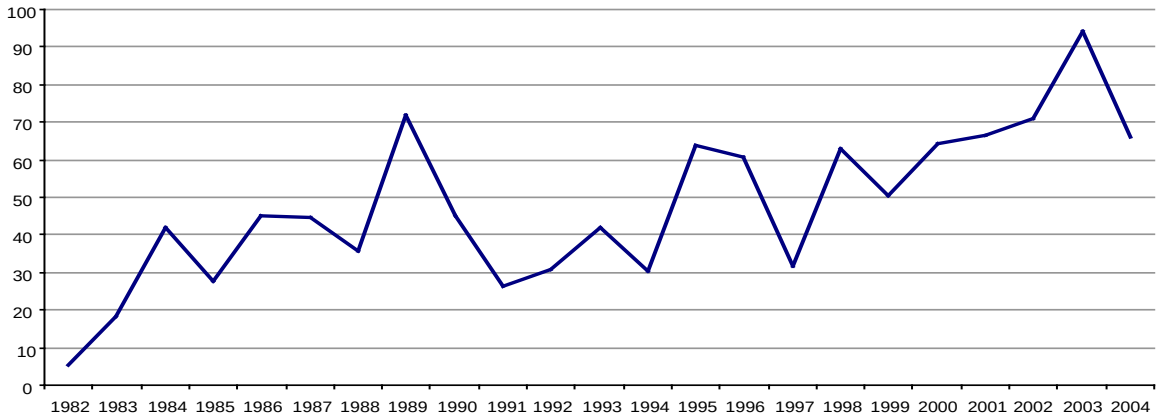


Note : conflits localisés, hors transports à partir de 1996.
Source : Dares.

Malgré la difficulté à établir des comparaisons internationales en matière de relations professionnelles, cette diminution paraît avoir concerné l'ensemble des pays européens. En effet, « bien que les niveaux d'action syndicale présentent des différences considérables entre les pays, il convient de noter que les niveaux d'actions syndicales dans l'Union Européenne sont généralement faibles par rapport aux années précédentes (…) La fin des années 1990 et le début des années 2000 ont été clairement une période de paix sociale relative dans beaucoup de pays. »[1]. En France, cette baisse est accentuée par un décrochage entre le secteur public et le secteur privé, la part du public dans le total des jours de grève ne cessant de croître à partir des années 1980, et le succès des mouvements interprofessionnels de 1995, 2003 et 2006 résultant assez largement de l'engagement des agents de ce secteur (graphique 2).

[1] EIRO, « Evolutions en matière d'actions syndicales – 1998-2002 », *Eironline*, 2005.

Graphique 2 : la fonction publique dans le volume global des jours de grèves recensés[1]



Sources : *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2003, n°34.1 et *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2005, n°18.4.
Champ : établissements de la fonction publique, hors fonction publique hospitalière et territoriale, ainsi que de la Poste et de France Telecom (données manquantes).

Comme pour la désyndicalisation évoquée plus haut, il convient d'être prudent vis-à-vis de cette apparente décrue de la conflictualité collective dans la sphère productive, et en tout cas refuser toute explication mono-causale. J'ai consacré à cette question différents travaux qui ont donné lieu à plusieurs publications[2]. Il ne s'agit pas de les reprendre ici mais de dégager, à partir d'eux, les différents axes qui témoignent de la complexité du problème, ce qui interdit d'avoir une vision tranchée à l'égard de l'évolution de la conflictualité au travail.

A l'origine du déclin

Sur cette question, les résultats statistiques et les interprétations sociologiques s'appuient donc mutuellement pour accréditer l'idée d'un déclin. Concernant ces dernières, j'ai pointé dans un précédent ouvrage les causes considérées comme à l'origine de cet affaiblissement[3]. Rappelons-les.

La transformation de la structure de la main d'œuvre et des conditions d'emploi : dans la société industrielle, la communauté ouvrière a constitué la matrice du mouvement du même nom. Plusieurs travaux, en effet, ont montré le lien existant entre les communautés professionnelles à

[1] Ce graphique est issu de l'ouvrage collectif de Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, coll. Savoir/agir, 2008.
[2] A ce sujet, la liste de mes travaux et publications en bibliographie.
[3] Jean-Michel Denis (dir.*), Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, 2005. Les chiffres mentionnés dans cet ouvrage et rappelés dans ces pages ont été actualisés.

forte structuration sociale et le recours fréquent aux pratiques de grève.[1] Or, depuis les années 1970, ces communautés ont été attaquées et déstructurées. Les univers de travail où se situaient les gros bastions du syndicalisme et qui fournissaient au mouvement ouvrier l'essentiel de ses troupes (les mines, la sidérurgie, l'automobile) ont été démantelés. Parallèlement, le marché du travail s'est transformé, tertiarisé, féminisé… autant d'éléments qui n'ont pas joué en faveur de la mobilisation collective. Enfin, corrélativement, les formes de travail atypiques (intérim, travail à temps partiel, CDD) ont crû de façon spectaculaire. De 1982 à 2006, le nombre de salariés en intérim est passé de 98 800 à 543600, celui des salariés en CDD de 836 400 à 1 774 200, celui des stages et contrats aidés, de 135 000 à 403 600, et celui des salariés en sous-emploi (temps partiel, au sens du BIT) de 699 400 en 1990 à 1 248 800 en 2006[2], ne facilitant ni la constitution de collectifs professionnels ni le recours à l'action collective.

L'individualisation des pratiques et des comportements : ce processus concernerait la société toute entière et pas uniquement l'univers du travail. Il conduirait le collectif, pris comme pratique et comme valeur, à reculer au profit de l'individuel. Avec deux conséquences de nature différente. Une première en termes de privatisation (repli des individus sur la sphère privée ou immédiatement proche) ; ce qui, au plan de l'action revendicative, se concrétiserait par un moindre engagement des individus dans les actions collectives ou par un engagement limité à leur univers le plus immédiat. Cette évolution pourrait expliquer, entre autres choses, le succès de la forme associative permettant un engagement plus délié et affranchi[3]. Une seconde conséquence en termes de diversité et d'hétérogénéité, deux autres facteurs peu propices à l'engagement collectif. Pour se produire, le conflit doit concerner un ensemble d'individus dotés de conditions économiques relativement analogues et d'un univers de représentations partagés, conditions qui tendent à s'estomper compte tenu de la pluralité et de la diversité qui règnent aujourd'hui dans l'espace productif en matière de conditions de travail, de statuts d'emploi, de rémunérations, de conventions collectives (*cf.* encadré 1).

---

[1] Denis Segrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue Française de Sociologie*, XXI-2, 1980, p. 59-78.

[2] Les chiffres concernant les formes particulières d'emploi sont tirés de l'INSEE, sources : Enquêtes Emploi, Série longue, 1971-2006 et ceux du sous-emploi, de l'INSEE, sources : Enquêtes Emploi, Série longue, 1990-2006.

[3] A ce sujet, par exemple, Martine Barthélemy, *Associations : un nouvel âge de la participation ?*, Presses de Sciences Po, 2000.

Encadré 1 : Un exemple de l'éclatement du salariat - La « bataille des conventions » dans le secteur du nettoyage industriel[1]

Issu de la manutention, et au croisement d'autres activités, le nettoyage est un champ couvert par plusieurs conventions collectives : la CCN des Entreprises de Propreté, la CCN de la Manutention Ferroviaire et travaux connexes et la CC du Nettoyage et Manutention sur les Aéroports. L'essentiel des salariés est couvert par la première des trois qui est aussi la moins avantageuse sur le plan salarial. Au-delà des minima conventionnels supérieurs, une avancée dans la grille de classifications plus rapide et des primes plus nombreuses pour la « manu-ferro », la principale différence entre les deux conventions est l'absence d'un 13ème mois pour la propreté, source d'une importante activité revendicative et de nombreux conflits, d'autant plus motivés que certains salariés couverts par la CCN des entreprises de propreté ont réussi, suite à des mobilisations victorieuses, à en bénéficier. Au total, les salariés ne jouissent pas des mêmes droits et acquis revendicatifs selon les entreprises et, du fait que celles-ci se réorganisent en filiales, selon les chantiers à l'intérieur d'une même entreprise. Ainsi, certains salariés peuvent bénéficier du 13ème mois parce qu'ils ont « arraché » cette revendication à l'issue d'un conflit mené sur le site de travail ou parce que l'entreprise a gagné le marché mais au prix du maintien des acquis salariaux des salariés repris avec lui.

« *Il y a vraiment des contradictions importantes lorsque l'on dit à travail égal salaire égal. Dans notre profession, tout le monde n'a pas le droit à la même chose. Si vous travaillez dans l'entreprise X qui a 400 salariés, vous n'avez pas le droit au 13ème mois. Demain, cette entreprise emporte un marché sur un chantier où les salariés en bénéficient, elle est dans l'obligation de respecter les accords conventionnels et de maintenir le 13ème mois pour les salariés de ce site. Vous aurez donc une partie des salariés de l'entreprise qui en bénéficiera et l'autre non. Sachant que, pour compliquer le tout, elle n'a pas forcément les reins assez solides pour accorder ce 13ème mois à ceux qui n'en bénéficient pas encore.* » (Syndicaliste CFDT)

La figure la plus extrême de cette disparité concerne les sites de travail découpés en plusieurs chantiers, pris en charge par plusieurs entreprises prestataires dont les salariés, qui travaillent pourtant dans les mêmes lieux et effectuent des tâches similaires, relèvent de conventions collectives différentes et bénéficient de conditions salariales elles-mêmes différentes. Tel a été le cas de nombreux chantiers à la SNCF, obligeant l'entreprise ferroviaire à intervenir pour délimiter les territoires devant être couverts par telle ou telle convention.

« *A la SNCF, on a deux conventions, et on a de gros problèmes de limites de territoire entre les deux. La SNCF a réglé le problème. Il y a eu d'énormes conflits sur la définition de ce qu'est une cour de gare. Les entreprises sous-traitantes disent que les quais, ce n'est pas une cour et ils appliquent donc la convention collective de la propreté, soit 20 à 25% de rémunérations de moins pour les salariés. La SNCF en a eu marre parce qu'il y avait plein de conflits autour de cela et elle a vraiment scindé son territoire en deux : tout ce qui est bureau relève de la CC de la propreté et tout ce qui est train et quai, c'est la « manu-ferro ». Nous, à SUD-Rail, on suit les deux conventions.*» (Syndicaliste SUD-Rail).

Le secteur du nettoyage est ainsi le champ d'une « bataille des conventions » qui met au prise des salariés qui dépendent majoritairement de la CCN de la propreté mais qui utilisent celles de la manutention ferroviaire et des aéroports comme points d'appui pour leurs combats revendicatifs et des employeurs qui cherchent à se positionner sur d'autres secteurs d'activité, le marché des services à la personne par exemple, mais en alignant les statuts salariaux sur les normes conventionnelles les plus basses. Du coup, les salariés du nettoyage sont loin de former un groupe homogène, uniformément touché par la précarité. Il s'agit au contraire d'un groupe éclaté, avec des inégalités internes, liées à la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et au montant des droits salariaux (salaire, primes, accès à la formation, etc.) qu'elle leur accorde, au type de couverture conventionnelle dont ils bénéficient - relatif aux types de chantiers sur lesquels ils travaillent -, à l'existence ou non d'une représentation collective, à leur insertion ou non dans une communauté de travail, etc. Les salarié(e)s qui travaillent de façon isolée sur des petits chantiers pour quelques heures subissent avec le plus d'intensité les effets de l'individualisation de la relation salariale non seulement parce qu'ils/elles se retrouvent seul(e)s face à leur employeur et à leur travail mais également parce qu'ils/elles sont du coup hors du champ d'action des organisations syndicales.

[1] Extrait modifié de mon article « Conventions collectives : quelle protection pour les salariés précaires ? Le cas de la branche du nettoyage industriel », *Travail et emploi*, n° 116, octobre-décembre 2008 p. 45-56.

L'apaisement du conflit de classes propre à la société industrielle : les grèves et les conflits produits par le mouvement ouvrier ont permis aux salariés de faire aboutir de nombreuses revendications d'ordre économique et social. Ces succès revendicatifs ont été garantis par un État social de plus en plus présent et de plus en plus acteur sur le plan de la régulation sociale. Ce double processus a fait décliner la violence des conflits industriels et des oppositions de classe. Ceux-ci ont en outre été institutionnalisés *via* la mise en place d'organes de négociation et de systèmes de représentation des intérêts, à l'intérieur comme à l'extérieur des entreprises.

Le déclin des utopies sociales et des projets de transformation sociale : du dernier tiers du XIX^{e} siècle jusqu'aux années 1970, le mouvement ouvrier et les luttes sociales ont largement reposé sur un projet de transformation sociale. Le déclin de celui-ci et des utopies qui l'accompagnent serait à l'origine de ce contrecoup en termes d'action collective et expliquerait la place désormais plus faible tenu par le conflit dans le champ de la représentation politique.

L'affaiblissement du syndicalisme et la désertification syndicale : historiquement, le syndicalisme est le porteur central de la revendication et de la contestation sociale à l'intérieur du monde du travail. Subissant les effets de l'atomisation et de l'individualisation croissantes des rapports sociaux à l'intérieur de la sphère productive, le syndicalisme connaîtrait des difficultés, elles-mêmes en progression, à garder prise sur les salariés et à jouer son rôle traditionnel de socialisation, de conscientisation et d'organisation, ces difficultés se traduisant quasi-mécaniquement par une plus faible traduction des mécontentements en revendications et en mobilisations. Au-delà de la peine ressentie par les organisations syndicales sur le terrain revendicatif, un certain nombre d'entre-elles privilégieraient désormais un mode d'action plus instituée et rangeraient la mobilisation collective dans la catégorie des pratiques dépassées. Enfin, l'implantation excessivement réduite pour ne pas dire quasi nulle du syndicalisme dans des secteurs entiers de l'économie, notamment le champ des PME/PMI et des TPE, rendrait difficile voire impossible la mise en action des salariés y travaillant ; soit « huit millions de salariés qui, pour la plupart, ont très peu de chances de rencontrer un syndicaliste sur leur lieu de travail »[1].

La situation de crise économique et sociale endémique en France depuis plus d'une trentaine d'années : celle-ci pèse sur la situation de l'emploi et ne facilite pas l'activité conflictuelle et revendicative. S'il est toujours difficile d'établir des rapports étroits entre la

[1] Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte Repères, 2000, p. 73.

pratique gréviste et la conjoncture économique[1], il faut rappeler néanmoins l'existence chez les salariés d'une « conscience de conjoncture » qui favorise ou non la mobilisation[2].

Un mode de régulation périmé et un mode d'action devenu inefficace

Aux causes structurelles - le caractère endémique du chômage de masse depuis plus d'une trentaine d'années lui donnant une dimension structurelle et non plus conjoncturelle - s'ajoutent deux autres facteurs qui contribueraient également à l'obsolescence des conflits du travail, sous la forme relativement classique de la grève : son caractère inadapté et périmé en raison de son institutionnalisation progressive, et sa perte graduelle d'efficacité.

L'institutionnalisation des conflits du travail : il est souvent question d'institutionnalisation des relations professionnelles et de leurs formes d'action sans que l'on sache toujours avec certitude de quoi il s'agit. Concernant les conflits du travail comme pratique sociale, cette institutionnalisation désigne tout d'abord leur entrée dans un processus historique communément divisé en trois phases, « les trois âges de la grève » selon l'expression de Stéphane Sirot[3] :

- une phase d'interdiction : du décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 qui supprime les corporations à la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 qui interdit toute forme de coalition, cette phase est celle de l'interdit et de la répression où seule peut réussir à s'exprimer une conflictualité sourde (sabotage, freinage, départ, etc.).
- Une phase d'intégration : à partir de la loi du 25 mai 1864 qui abolit l'interdit de coalition et rend la grève licite, tout en l'encadrant et en la maintenant dans le cadre d'une tolérance et pas encore d'un droit. Cette phase sera marquée par un envol de la grève, « de 1866 à 1911, l'augmentation du nombre de grèves est de 1 667% ; celle des grévistes, de 925%, les journées perdues pour fait de grèves progressant pour leur part de 2 858 % »[4].
- Une phase d'institutionnalisation : de sa reconnaissance comme droit constitutionnel à partir de 1946 à la loi du 11 février 1950 qui précise que sauf « faute lourde, la grève n'est jamais considérée comme une rupture au contrat de travail » jusqu'à son inscription dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne en 2000.

---

[1] A ce sujet, par exemple, Stéphane Sirot, *La grève en France – Une histoire sociale (XIX^e^- XX^e^ siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002.
[2] Le terme est employé par Michelle Perrot dans *Jeunesse de la grève. France 1871-1890*, Paris, Le Seuil, 1984.
[3] Stéphane Sirot, *La grève en France – Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, op. cit.
[4] Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. Contester, 2008, p. 24.

La matrice de ce processus historique est le rapport au droit. Dans ce cadre, l'institutionnalisation du conflit désigne, en parallèle de l'élargissement sociologique de son assise, un passage progressif « où la grève-rupture laisserait sa place à la grève-institution », celle-ci devenant, avec le temps, essentiellement « un instrument producteur de droits »[1]. Qu'elle signifie, à terme, la disparition des conflits du travail ou qu'elle rende au contraire la grève pérenne, cette institutionnalisation induirait une pacification des conflits du travail. A la fois en raison de la fragmentation de la classe ouvrière, et de l'élévation de ses revenus et conditions de vie, de celle du capital et des firmes mais aussi de la régulation plus poussée des relations de travail - la notion de règle et de régulation du conflit étant un élément clef de ce processus d'institutionnalisation. L'inscription du conflit dans le champ exclusif de l'économique et dans un processus séquentiel Revendications-Actions-Négociations-Compromis lui aurait donc ôté sa dimension subversive. Isolé du point de vue institutionnel et coupé du politique, il ne serait plus en mesure d'agir à l'échelle globale de la société[2]. Cette incapacité résulterait de sa propre impuissance, liée à l'affaiblissement de ses acteurs, mais aussi d'un choix, pour le coup, politique et stratégique de la part de ses représentants : « le syndicalisme légitime s'est resserré autour de domaines d'intervention désignés dans les termes du « professionnel », de l'« économique » ou du « social » - dans tous les cas, dans une démarcation affirmée vis-à-vis du « politique ». L'éloge du « dialogue social » a succédé à celui de la grève générale dans des termes qui semblent parfois lui assigner une dimension de « mythe » tout aussi affirmée »[3].

Cette théorie de l'institutionnalisation de la grève possède une forte dimension intégrative au sens où elle renvoie à une séquence historique bien précise, dominée par le compromis keynésio-fordien, et par l'échange subordination contre protections. Garde-t-elle toute sa validité alors que nous sommes sortis de ce modèle économique et social et entrés dans une période nettement plus bouleversée et surtout incertaine du point de vue de la négociation et de la garantie des normes (d'emploi, de salaires, etc.), du rôle protecteur de l'Etat et de la légitimité des acteurs, pour ne prendre en compte que ces trois éléments ? Une autre manière de poser la question est de reprendre les propos formulés par Ralf Darhendorf à l'égard de l'institutionnalisation du conflit. Selon lui, celle-ci répond à trois conditions : la reconnaissance des parties engagées dans le conflit, l'organisation effective des groupes en conflit, l'accord de ceux-ci sur un certain nombre de règles, procédures et dispositifs entourant le conflit[4]. Ces conditions demeurent

[1] Idem, p. 28-29.
[2] Ibid., p. 66.
[3] Karel Yon, « Des stratégies d'action syndicale dépolitisées, réinscrites dans le champ du « dialogue social » in Baptiste Giraud, « Les métamorphoses de la grèves, » *Problèmes économiques et sociaux*, n° 969, 2010, p. 66.
[4] Repris par Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., p. 66.

encore globalement réunies dans les grandes et moyennes entreprises, tout en étant largement absentes du champ des PME/PMI et des TPE, mais résisteront-elles longtemps à la « mise en mobilité généralisée » des relations d'emploi et de travail (voir ci-après, la question de l'inefficacité de la grève). Car aujourd'hui, et de plus en plus, chacune de ces trois conditions fait problème.

- Celle de la reconnaissance, tout d'abord. Certes, celle évoquée par Ralf Darhendorf est d'ordre institutionnel et s'incarne, en France, dans l'idée que les syndicats de travailleurs et les représentants des directions d'entreprise se reconnaissent mutuellement comme partenaires dans le cadre accepté du dialogue social[1]. Elle n'en est pas moins télescopée par le bouleversement des structures de production et des modes de rémunération qui ont fait (ré-)émerger un sentiment d'exploitation qui ne se réduit plus à son aspect économique mais prend également des formes morales et psychologiques, traduisibles en termes de (non-)reconnaissance et (d'in)justice. Phénomène nouveau, ce sentiment n'est plus seulement ressenti pas les seules catégories relevant de l'exécution mais également de la part de salariés qualifiés et de cadres[2]. Par ailleurs, s'il est le produit « de phénomènes collectifs : rythmes économiques, organisation du travail, rapport de force entre les employés et les employeurs, etc. », il donne souvent lieu à des manifestations plus individuelles que collectives, même si certains considèrent que bon nombre de conflits sociaux peuvent être analysés sous l'angle de la reconnaissance[3], qui ont été peu prises en charge par les organisations représentatives jusqu'à ces dernières années. Dès lors, on ne peut que s'interroger sur la durabilité et la légitimité, y compris morale, d'un système où la reconnaissance institutionnelle entre les partenaires sociaux et le déni de reconnaissance entre les employeurs et les employés peuvent coexister, les échanges entre les premiers ne réussissant pas à modifier les rapports entre les seconds - d'autant moins lorsque la confiance des salariés à l'égard de la capacité de leurs représentants à modifier les décisions des directions s'érode également[4]. Le secteur du nettoyage industriel, auquel j'ai consacré une enquête, illustre parfaitement ce cas de figure, même si par sa singularité et sa dureté, il n'est pas forcément représentatif de ce qui existe ailleurs. En effet, dans ce secteur, on constate un contraste saisissant entre le jeu fermé et policé mené essentiellement au niveau de la branche, par des acteurs représentatifs qui se connaissent bien et qui génère une activité conventionnelle de « bonne qualité » selon ces derniers, et la réalité

[1] Cette capacité effective d'identifier, dans la partie adverse, un interlocuteur valable et légitime, pose cependant des problèmes croissants, en raison notamment de l'externalisation et de l'internationalisation des firmes (*cf.* infra).
[2] A ce sujet, Christian Baudelot, Michel Gollac (& al.), *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003 ; François Dubet, *Injustices – L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006.
[3] A ce sujet, Axel Honneth, *La société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006.
[4] A ce sujet, par exemple, les résultats de la dernière version de l'enquête REPONSE et la synthèse faite par Olivier Jacod sur les relations entre les salariés et leurs organisations représentatives in « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *DARES Premières Synthèses*, N° 05.1, février 2007.

sociale des chantiers, marquée par des relations sociales et professionnelles nettement plus tendues et antagoniques, et qui donnent souvent lieu à des conflits « de dignité » pour l'obtention de droits sociaux et salariaux minimaux[1].

- Celle de l'organisation des conflits ensuite, compte tenu de l'affaiblissement de la capacité syndicale à l'assurer. Cela ne signifie pas un accroissement des « grèves sauvages » et/ou des luttes auto-organisées. Les enquêtes récentes montrent que la présence et l'activité syndicales restent des facteurs déterminants pour que le conflit se produise[2]. Cependant, en raison de l'affaiblissement des équipes syndicales d'un côté et de l'absence de l'acteur syndical d'un certain nombre d'entreprises, secteurs, territoires et de la désaffection des salariés à l'égard du syndicalisme de l'autre, les conflits peuvent prendre une forme plus diffuse, larvée, individuelle et parfois plus difficilement contrôlable.

- Celle enfin de l'accord des acteurs sur les règles, procédures et dispositifs qui entourent le conflit. Cet accord est le résultat d'une construction historique qui a eu pour l'objectif de le légaliser et de l'encadrer. Mais les dérégulations de ces dernières années en matière économique et sociale, ainsi que la baisse de représentativité des organisations représentatives, font courir le risque croissant que les acteurs se sentent délivrés de cet accord passé, avec des répercussions évidentes sur l'observation et le respect, de part et d'autre, de ce corps de procédures et de dispositifs. Et cela d'autant plus dans un système de relations professionnelles où n'existe pas de « devoir de paix ». Lorsque l'on cherche à illustrer ce constat, on pense assez rapidement à la vague de « séquestrations » de cadres dirigeants et de menaces sur l'outil de travail qui a eu lieu à la fin du printemps 2009 dans un certain nombre d'établissements dépendant, directement ou *via* la sous-traitance, essentiellement d'entreprises internationales (Carterpillar, New Fabris, Nortel, etc.), et à la crainte que celle-ci a suscité dans la presse et chez certains hommes politiques. En fin de compte, cette crainte s'exprime moins vis-à-vis de la violence proprement dite de ces actions, dont chacun sait qu'elle est en grande partie mise en scène et d'ordre symbolique, qu'à l'égard de la transgression opérée vis-à-vis des codes partagés du dialogue social. Là encore, comme pour le cas du nettoyage évoqué ci-dessus, on peut trouver cet exemple extrême ; et on aurait en partie raison tans les conflits que l'on a qualifié de « radicaux » ne sont pas représentatifs de la

[1] Jean-Michel Denis, *Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage - Du syndicalisme en milieu précaire.* IRES, Document de travail, n° 03.08, mai 2008, 92 p.
[2] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit.

conflictualité plus ordinaire dans l'ensemble du monde du travail[1]. Il n'en demeure pas moins que même cette conflictualité ordinaire peut prendre des formes transgressives par rapport aux modes attendus de l'action collective. Un autre exemple peut être pris à partir des évolutions, de toute nature, qui touchent le monde de l'Education Nationale (injonction de « modernisation » et d'austérité, contractualisation et autonomisation des établissements et redéfinition de leurs missions, modification des modes de gestion des personnels, etc.). Face à celles-ci, et dans un contexte de renouvellement générationnel de ses agents, marqué par leur éloignement des structures traditionnelles d'organisation et de mobilisation, se développe une conflictualité quotidienne, qui n'a rien de minoritaire, et qui tend à échapper aux manifestations classiques encadrées par ces dernières et acceptées par toutes les parties en présence : refus de l'instauration de certains types de conseils dans les établissements et blocage de leur fonctionnement, refus de vote et boycott dans les instances de décision, recours à internet et aux réseaux sociaux pour diffuser l'appel à l'action, désobéissance individuelle et collective, etc[2]. Parallèlement, s'exprime également une montée des tensions, *via* l'accroissement des sanctions, des conflits individuels et des cas de harcèlement moral, etc[3].

Ces exemples ont pour objectif de montrer que l'institutionnalisation est une tendance et non une loi générale, comme l'énonçait déjà Pierre Dubois dans sa critique de la thèse de Knowles selon laquelle le syndicalisme contribuerait « à la diminution des formes d'action non institutionnalisées imprévisibles et perturbatrices de la production, comme le freinage, la grève illimitée et l'absentéisme volontaire»[4]. Les études empiriques menées par le sociologue français durant les années 1970 l'avaient conduit au constat suivant : « les formes d'action critique non institutionnalisée peuvent apparaître dans différents types de lieux et pas forcément là où le syndicat est absent ; la thèse qui établit une relation générale entre syndicalisation et pacification des conflits n'a pas une portée universelle»[5]. J'ai, pour ma part, modestement repris cette idée en écrivant que le conflit, sous sa forme relativement codifiée de la grève, n'était pas ce « simple » instrument de régulation et de compromis auquel la conception dominante au sein des relations

---

[1] A ce sujet, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, « Une mise en perspective de la conflictualité en 2009 » in *La négociation collective en 2009. Bilans et rapports*, Direction Générale du Travail, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, 2010.

[2] A ce sujet, Luc Cédelle, « Des enseignants en quête de nouveaux modes d'action », *Le Monde*, 3 septembre 2009. Et pour une analyse plus sociologique du phénomène, Albert Ogien, Sandrine Laugier, *Pourquoi désobéir en démocratie ?*, Paris, La Découverte, 2010.

[3] Concernant les sanctions, on peut consulter le *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres 2008-2009*, La Documentation Française. Concernant la hausse des cas de harcèlement moral dans l'Education Nationale, le *Rapport du médiateur de l'Education Nationale*, 2004.

[4] Pierre Dubois, *Les ouvriers divisés*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1981, p. 183.

[5] Idem, p. 185-186.

professionnelles avait tendance à le réduire. Pour qu'il le soit, il conviendrait qu'il soit considéré comme tel par les pouvoirs publics et le patronat. Or, s'il bénéficie effectivement d'une reconnaissance légale et constitutionnelle, il est loin d'apparaître, pour ces derniers, comme un indicateur pertinent de l'état des relations sociales et professionnelles. Au contraire, il reste encore très largement perçu comme un phénomène dysfonctionnel voire pathologique. En ce sens, le processus d'institutionnalisation ne semble pas totalement rendre compte de l'évolution du phénomène gréviste qui garde une potentialité subversive forte, même s'il n'est effectivement pas accompagné d'un projet de bouleversement social. Du coup, il me paraît plus juste de le concevoir comme un phénomène sous tension, oscillant selon les configurations historiques et les contextes sociaux et productifs spécifiques, entre un pôle de régulation et un pôle de radicalité[1].

Un mode d'action devenu inefficace : historiquement datée, l'action collective, matérialisée notamment par la grève, serait aujourd'hui d'une moindre efficacité. Alain Supiot, dans un article intitulé « Revisiter les droits de l'action collective » en a synthétisé les motifs[2]. L'une des raisons essentielles avancées par le juriste est que la grève, comme pratique mais également comme droit, s'est construite sur le modèle de l'entreprise industrielle, entendue comme une institution intégrée ; c'est à dire un espace hautement hiérarchisé et cloisonné où le travail est fortement parcellisé, l'ensemble de ces conditions conduisant les travailleurs « coupés des produits de leur travail et isolés de leurs destinataires [à diriger leurs actions] exclusivement vers leurs employeurs, ignorant au passage les consommateurs, les sous-traitants ou les donneurs d'ordre de l'employeur »[3]. D'autre part, cette entreprise industrielle était fortement ancrée dans un marché national, à la fois pour des raisons techniques, liées au transport et à la communication, et juridiques (barrières douanières). Elle a surtout été le lieu physique et symbolique à partir duquel le syndicalisme de masse a pu se développer, rendant possible et efficient le mode d'action gréviste. Cette configuration, selon l'auteur, n'existerait plus, ce qui le conduit à tirer la conclusion suivante : « le droit de grève demeure pour l'essentiel indexé sur le monde industriel qui l'a vu naître et il ne permet pas de faire face aux nouvelles formes d'exploitation de la Ressource Humaine »[4]. Cinq aspects des entreprises actuelles rendent, de fait, plus difficiles le recours à l'action collective

[1] Jean-Michel Denis, « Conflit » in Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement, Arnaud Mias, *Dictionnaire du travail*, PUF, à paraître.
[2] Alain Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », *Droit Social*, n°7/8, juil-août, 2001.
[3] Idem, p. 689.
[4] Ibid. p. 696.

1) Norme d'emploi dans l'entreprise industrielle, notamment afin de stabiliser une main d'œuvre mouvante, le CDI perdrait progressivement ce statut. D'où une situation de profonde inégalité devant la grève, même si l'on peut considérer que cette inégalité n'est pas forcément nouvelle puisque le syndicalisme s'est historiquement constitué sur la base de communautés de métier qualifiées cherchant à garder le contrôle des conditions de travail et des flux d'emplois au détriment des masses déqualifiées, voire s'est inversée puisque le droit de grève des fonctionnaires est finalement relativement récent[1]. Cette inégalité établit bien évidemment une différence entre le secteur public et le secteur privé, mais également, quel que soit le secteur, entre les statutaires, titulaires et autres détenteurs de CDI d'un côté et les précaires (intérimaires, CDD, temps partiels…) de l'autre. Elle serait d'autant plus préjudiciable que « les travailleurs précaires font état de conditions de travail bien plus mauvaises que les autres salariés »[2].

2) La dissolution des entreprises dans des réseaux externalisés, cascade de la sous-traitance, et internationaux, internationalisation de la production et délocalisations, rendrait la pratique de la grève, dont la visée est de faire pression sur un employeur donné, plus ardue. Les salariés et ceux qui les emploient se retrouveraient de moins en moins en situation de face à face, provoquant une sorte d'euphémisation du rapport capital/travail.

3) Dans les entreprises, les collectifs de travail auraient tendance à se fracturer car la répartition des tâches n'y est plus ni précise ni stable, les entreprises n'étant plus organisées selon une logique de poste mais selon une logique de compétence. Conséquence de cette déstructuration des collectifs de travail : la diminution de la solidarité collective nécessaire à toute action revendicative.

4) Cette déstructuration serait étayée, pour ne pas dire renforcée, par l'adoption de dispositifs organisationnels et de procédures de gestion des personnels individualisés et individualisants : individualisation des horaires, des rémunérations, bilan de compétences, etc. A l'œuvre depuis plusieurs années dans toutes les sphères de la vie sociale, ce processus d'individualisation n'épargnerait pas l'évolution des entreprises. Processus au caractère ambivalent, du fait qu'il peut être à la fois imposé aux individus et le produit de leurs aspirations, en termes d'autonomie notamment, ses conséquences sur le plan de la mobilisation collective n'en sont pas moins néfastes.

---

[1] A ce sujet, par exemple, Jeanne Siwek-Pouydesseau, *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF, 1989.
[2] Christian Baudelot et Michel Gollac, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, op. cit., p. 36.

5) Précédemment fondé sur la *voice*, pour reprendre les catégories d'Albert O. Hirschman, le mode de gestion des conflits dans le nouveau mode d'organisation productive serait désormais articulé autour de l'*exit* : « le mode de la défection est le mode central du marché à l'identique du consommateur qui, lorsqu'il n'est pas content, va voir ailleurs. Du coup, cela permet de faire des économies des processus d'ajustement, des prises de parole et des résolutions des problèmes, qu'ils soient d'ordre sociaux ou gestionnaires »[1]. D'une façon plus générale, la question est de savoir si la conjonction de phénomènes tels que l'intensification des conditions de travail, l'éclatement des collectifs productifs et certaines conséquences néfastes du processus d'individualisation évoqué ci-dessus, l'isolement physique et la surexposition des personnes notamment, n'ont pas pour effet de conduire les salariés à des attitudes de retrait, volontaires (moindre implication dans le travail) ou non (montée des pathologies liées au travail) qui supplanteraient désormais les manifestations plus collectives de mécontentement et de revendication ?

Le déclin des conflits du travail : mythe ou réalité ?

L'ensemble des éléments que l'on vient d'évoquer signifie-t-il un réel déclin des conflits du travail ? De prime abord, il n'est pas facile de répondre à cette question tant la réalité peut paraître paradoxale : avec des syndicats au faible ancrage sociologique mais aux capacités de mobilisation parfois surprenantes, et des périodes d'atonie sociale entrecoupées d'éruptions aussi soudaines que massives (en 1995, 2003, 2006, 2009, 2010 par exemple). Mais elle est légitime compte tenu de l'ampleur de la reconfiguration de l'espace productif (libéralisation des économies nationales, flexibilisation des activités et des organisations, externalisation, « virtualisation » du travail, nouveaux modes de gestion de la « ressource humaine », etc.), de ses impacts sur les conditions d'emploi et de travail (précarisation, érosion des collectifs, hausse du coût subjectif du travail, etc.) et des capacités du syndicalisme à en contrer les effets les plus néfastes.

Comme on l'a dit précédemment, la grève, mesurée en JINT a connu une décrue significative dans le secteur privé depuis la fin des années 1970. Cette décrue est-elle le signe d'une pacification des relations de travail ou indique-t-elle la perte progressive de la capacité collective des salariés à faire entendre leurs voix et défendre leurs droits dans les entreprises du secteur privé ? Plusieurs enquêtes, dont l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations

[1] Pierre Veltz, « Le monde réseau : ambivalences et tensions », communication au séminaire, *Le conflit dans le rapport au travail – Une catégorie encore pertinente ?* », GIP-MIS/DARES, 2001.

d'entreprise) du ministère du travail, sur laquelle j'ai travaillé en compagnie d'autres chercheurs, invitent à s'affranchir de visions aussi tranchées[1].

Une conflictualité minorée : tout d'abord, elles permettent de tirer un bilan critique des données sur les grèves produites annuellement par le ministère de l'emploi, *via* son service d'études et de statistiques (DARES). Pourquoi ce bilan critique est-il important ? En raison de certaines limites présentées par le dispositif de suivi des conflits du travail qui ont d'ailleurs conduit la DARES à le modifier en 2005[2]. Celle de son mode de collecte, tout d'abord, qui repose sur un travail de signalement et d'information statistique à la charge des inspections du travail. Ce travail est certes codifié par une disposition légale, mais « n'est accompagné d'aucun acte administratif obligatoire »[3]. D'où un doute sur son exhaustivité et par conséquent sur la fiabilité du dispositif. La précédente version de l'enquête en 1998 a permis de le vérifier en montrant qu'il générait une sous-estimation excessivement importante de la conflictualité au travail puisque « sur un échantillon de 1000 établissements ayant déclaré lors de l'enquête REPONSE avoir connu au moins un arrêt de travail pour fait de grève sur la période 1990-1993 et/ou 1996-1998, 84% d'entre eux n'ont fait l'objet d'aucune fiche de conflit »[4]. En soi, ce problème de fiabilité n'infirme pas forcément la tendance à la baisse de la conflictualité dans les entreprises pointée par les statistiques administratives depuis 1980 - hormis trois pics : 1989, 1995, 2003. En effet, phénomène ancien et constant, il minore la réalité des chiffres obtenus plus qu'il ne modifie les évolutions en cours. Une autre dimension change par contre la donne et renvoie à la question de la définition du conflit. Jusqu'au changement du dispositif de suivi des conflits en 2005, le ministère de l'Emploi disait comptabiliser les conflits du travail alors que seuls étaient réellement recensés « les conflits collectifs du travail donnant lieu à cessation totale de travail, c'est-à-dire les grèves au sens du code du travail »[5], autrement dit une forme particulière de conflit et non pas le conflit. Encore que cela ne soit pas tout à fait vrai. Car, preuve du halo sémantique qui entoure la notion de conflit, il semble que les débrayages aient été également pris en compte dans les calculs effectués par les services du ministère de l'emploi. Autrement dit, la « grève » au sens du code du travail et le « conflit » au sens du ministère de l'emploi désigne non seulement la grève au sens de l'arrêt de travail continu mais également les débrayages au sens de l'arrêt de travail fractionné.

[1] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Girault, Jérôme Pélisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Rapport de recherche n° 49, juin 2008.
[2] Par la mise en place de l'enquête Acemo (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) qui permet de connaître la part des entreprises ayant connu au moins un arrêt de travail et l'évolution des journées non travaillées.
[3] Delphine Brochard, *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, DARES Document d'études, n° 79, novembre 2003, p. 5.
[4] Idem, p. 8.
[5] Alexandre Carlier, Vincent De Oliveira, « Les conflits du travail en 2004 », *DARES Premières synthèses*, n° 45.1, novembre 2005.

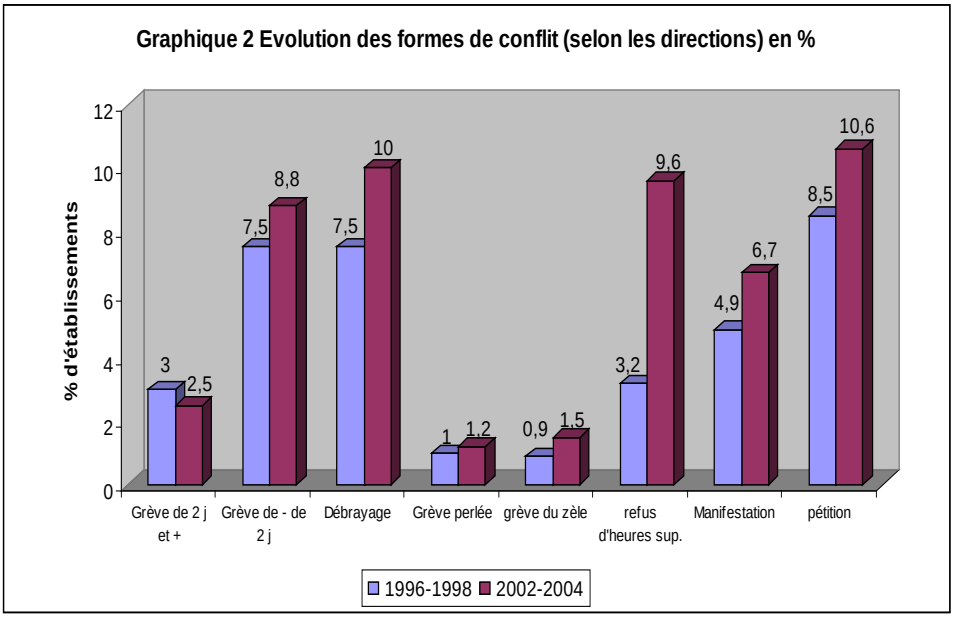
Cette prise en compte des débrayages pose un double problème méthodologique. De collecte tout d'abord, puisque le débrayage est une forme moins facilement repérable que la grève d'une journée et plus. De calcul ensuite, car l'indicateur le plus utilisé dans le recensement des grèves est la journée individuelle non travaillée pour fait de grève (JINT). Mais rien n'est dit sur la manière dont les débrayages sont intégrés dans le calcul de leur volume annuel. Cette question des débrayages mise à part, l'utilisation quasi synonymique de quatre concepts différents (conflit du travail, grève, arrêt de travail, journées individuelles non travaillées) dans ces documents administratifs n'aident effectivement pas à s'y retrouver.

Le choix de la grève comme forme unique à recenser répond pourtant originellement à cette finalité, l'objectif étant de réussir à enfermer un phénomène complexe et multiforme dans un indicateur commun et de créer une catégorie qui soit statistiquement manipulable. La contrainte n'est pas uniquement d'ordre méthodologique mais également pragmatique puisqu'il s'agit de repérer les conflits lorsqu'ils se produisent tout en évitant de signaler le moindre raidissement des relations sociales. Ceci étant, un tel choix n'est pas neutre puisque la sélection opérée produit une hiérarchisation entre les modes d'action, une valorisation de celui retenu et une discrimination à l'égard des autres. Cercle vicieux, on ne peut même pas savoir si le mode d'action mesuré est celui qui est privilégié par les salariés en lutte puisque l'on ne sait pas grand-chose de l'ampleur des autres modes que l'on ne mesure pas. Au final, pour que les statistiques de grève gardent une certaine valeur, il conviendrait que la grève conserve ce statut particulier - au moins sur le plan symbolique - et apparaisse encore comme l'étalon de mesure pertinent pour mesurer la conflictualité au travail. Or, s'il le demeure en partie, il n'apparaît néanmoins plus suffisant.

Une transformation sous contrainte : en effet, si des enquêtes comme REPONSE, dont il est ici question, indiquent que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise, ne serait-ce que parce que leur volume augmente (selon REPONSE : 30% des directions d'entreprise déclarent avoir connu au moins une forme de conflit entre 2002 et 2004 contre 21% entre 1996 et 1998), elles montrent aussi que le conflit se transforme, du fait notamment de la déstabilisation des cadres traditionnels de l'action collective et de la fragilisation de la condition salariale. D'où l'idée développée dans l'ouvrage collectif auquel j'ai participé d'un « redéploiement sous contrainte des pratiques conflictuelles »[1]. En témoigne l'évolution contrastée des formes de conflit entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, la grève

[1] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit.

longue reculant au profit des arrêts de travail plus courts voire sporadiques et surtout des conflits collectifs sans arrêt de travail (graphique 3).



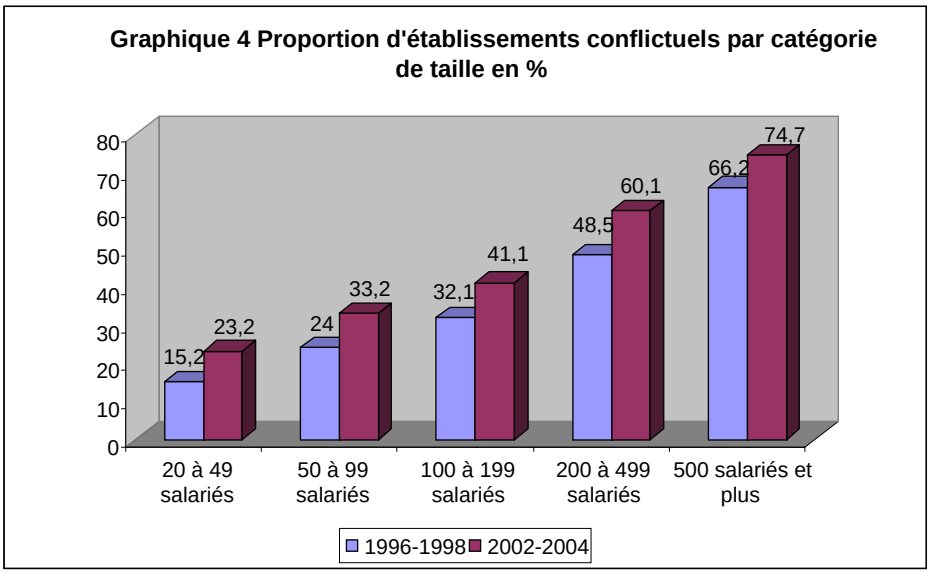
Champ : établissements de 20 salariés et plus hors fonction publique et secteur agricole.
Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2004.

Les entraves qui pèsent sur la mobilisation collective sont multiples. Elles rendent objectivement et subjectivement le recours à la grève plus difficile. De tout temps, la grève a constitué un coût pour ceux qui s'y engagent. On peut rappeler, par exemple, l'impact des retenues salariales suite au conflit des enseignants du primaire et du secondaire en 2003 qui ont durablement marqué la profession. Mais ce coût semble devenu de plus en plus exorbitant et surtout facteur de risques pour les salariés, d'autant plus lorsque leur statut d'emploi est fragile ou que la situation économique et sociale est dégradée. Mais cela ne les conduit pas forcément à la résignation et à l'apathie. Dans un certain nombre de cas, l'« adaptation pragmatique aux conditions de la mobilisation » semble même plutôt prévaloir[1]. Comme dans le secteur de l'industrie et, plus globalement, dans les organisations de travail à flux tendus par exemple où la progression des débrayages ces dernières années s'explique certainement par le caractère moins coûteux et tout aussi efficace de cette forme de lutte par rapport à la grève classique.

Cette adaptation est d'autant plus nécessaire que les salariés sont, en outre, en situation d'inégalité devant l'action collective. L'appartenance à un secteur d'activité relativement structuré, l'intégration dans un collectif de travail, le partage d'une forte identité professionnelle, l'accès à la

[1] Annie Collovald, Lilian Mathieu, « La pédagogie morale de la grève » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, op. cit., p. 191-204.

représentation collective et la présence d'équipes syndicales actives, etc. constituent autant de facteurs favorables. La segmentation du marché du travail et la précarisation de l'emploi creusent encore davantage cette inégalité. Concrètement, deux variables sont particulièrement déterminantes dans le recours différencié à l'action collective. La première est la taille de l'établissement ou de l'entreprise. Comme le montre la structure en escalier du graphique suivant, plus celle-ci est importante et plus la probabilité d'un conflit collectif l'est aussi.



Champ : établissements de 20 salariés et plus hors fonction publique et secteur agricole.
Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2004.

Cet « effet » taille contribue à expliquer la part grandissante depuis le début des années 1980 du secteur public dans les grèves. Celle-ci n'est pas liée uniquement au statut d'emploi protecteur dont bénéficient les agents de ce secteur mais également aux dimensions des entreprises et administrations publiques par rapport aux entreprises privées soumises en outre, depuis plusieurs décennies, à un mouvement de « déconcentration productive »[1] - sans compter l'impossibilité pour les fonctionnaires de l'Etat de recourir à d'autres moyens d'action que la « grève franche », c'est-à-dire l'arrêt de travail de 24 heures. La taille peut ainsi être considérée comme un « indicateur synthétique » car elle conditionne également, seconde variable, l'implantation syndicale et plus largement la présence d'institutions représentatives du personnel qui favorisent du même coup la structuration du rapport salarial autour du mode relativement codifié conflit-négociation. Plus que la présence d'élus du personnel, c'est surtout celle de délégués syndicaux qui permet la survenue de conflits collectifs, en même temps qu'un taux de syndicalisation élevé : dans le champ de l'enquête REPONSE en 2002-2004, 50% des établissements dotés de délégués

[1] A ce sujet, Claude Picart, « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et Statistique*, n° 371, 2004, p. 89-108.

syndicaux ont connu au moins un conflit collectif contre 19% de ceux dotés seulement d'un représentant élu et 15% de ceux qui en sont privés. En tant que telle, cette présence est néanmoins insuffisante si elle ne donne pas lieu à un travail d'organisation et de « conscientisation » des salariés au plus près du terrain ; on retrouve là deux des cinq conditions formulées par John Kelly nécessaires au déclenchement d'un conflit collectif : il doit exister un sentiment d'injustice assez répandu ; les acteurs du conflit doivent percevoir un adversaire commun ; partager des intérêts communs et en avoir conscience ; disposer d'une capacité d'organisation collective ; et qu'agissent auprès d'eux un tissu de militants actifs et expérimentés[1]. Une sixième condition est également indispensable : l'issue du conflit, qu'il soit offensif ou défensif, c'est-à-dire la victoire, qu'elle soit totale ou partielle, doit être perçue comme possible par les acteurs.

Ces deux variables, la taille et l'activité syndicale, sont fortement discriminantes et expliquent pourquoi les conflits collectifs sont plus nombreux dans les secteurs de l'industrie et des services que dans ceux de la construction et du commerce qui cumulent les facteurs défavorables : nombre plus important d'établissements de petite taille, faible présence syndicale et tradition de lutte, statuts d'emploi et conditions de travail précaires, etc. Mais là encore, cela ne signifie pas que le conflit ne réussisse pas à s'y exprimer. Sauf qu'en raison de la nature plus « domestique » des relations sociales propres aux petites entreprises, de l'absence de médiation syndicale ou d'une instance élue, il prend une forme plus individuelle (prud'hommes) et souvent plus définitive (départ de l'entreprise). L'enquête REPONSE déjà évoquée le montre assez nettement : les établissements des secteurs de la construction et du commerce « mais aussi ceux dont le salariat est composé majoritairement de cadres ou de commerciaux, ont significativement plus de chances de connaître des recours aux prud'hommes que les établissements industriels et ouvriers »[2]. Parallèlement, dans ces établissements, les conflits collectifs, lorsqu'ils ont lieu, prennent le plus souvent la forme de débrayages ou ne donnent pas lieu à des arrêts de travail.

En augmentation dans tous les secteurs d'activité, les conflits individuels (sous toutes leurs formes : prud'hommes, refus des heures supplémentaires, sanctions, etc.) ne prennent pas forcément la place des conflits collectifs mais s'articulent davantage à eux. Par contre, ils prolongent et intensifient un phénomène qui semble aujourd'hui plus inquiéter les entreprises et leurs services de ressources humaines que la grève « classique », celui du désengagement des

[1] John Kelly, *Rethinking industrial relations : mobilization, collectivism, and long waves*, Londres, Routledge, 1998.
[2] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 56.

salariés, l'*exit* pour reprendre la typologie « *exit, voice or loyalty* » d'Albert Hirschman[1]. Il inquiète en raison de son caractère massif et général et qu'il est corrélé à d'autres phénomènes - stress, harcèlement moral ou psychologique, souffrance au travail, surexposition des personnes, etc. - qui interrogent voire remettent en cause l'organisation du travail et les modes de management d'un grand nombre d'entreprises. Ce désengagement est plus diffus que l'action collective ; il se manifeste sous les différentes modes de l'absentéisme, du désinvestissement, de la démission, etc. Il est donc moins contrôlable et peut prendre des formes extrêmes, comme celle du suicide. Les conduites individuelles de retrait tendent-elles à se développer au point de supplanter les formes de protestation collective ? Aucune réponse définitive n'est possible à ce propos, d'autant que les manifestations individuelles de ce type échappent assez largement à l'appréhension statistique. Leur importance qui, par contre, ne semble faire guère de doute, révèle en tout cas une double incapacité : celle d'une large part de salariés qui ne peuvent ou ne veulent donner une dimension collective à leur(s) difficulté(s) - selon REPONSE, 18% des salariés disent s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de conditions de travail contre 31% à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire[2] ; celle des organisations représentatives qui ne parviennent pas à s'en saisir et à leur donner un caractère revendicatif sur lequel construire un rapport de forces qui leur soit favorable. Cette incapacité résulte tout autant de la destruction des collectifs de travail que de l'éloignement - physique tout autant que sociologique – des salariés vis-à-vis de leurs représentants. Eloignement que le renforcement des institutions représentatives du personnel, l'intensification du dialogue social dans les entreprises et les diverses campagnes de syndicalisation menées ces dernières années par les centrales ouvrières n'ont pas réussi à résorber.

La thèse de la fin des conflits du travail : un certain succès sociologique

Il est difficile d'établir à partir de ces transformations une tendance claire, homogène et pérenne, de la conflictualité dans le monde du travail. Au mieux, elles témoignent effectivement d'une fragilisation de la capacité de résistance des salariés face à la réorganisation des firmes et des structures productives, à la détérioration plus ou moins généralisée des conditions de travail, et à la précarisation des statuts d'emploi. Depuis plusieurs années, d'une façon globale, les conflits du travail ont pris une orientation clairement défensive, au niveau des entreprises comme au niveau interprofessionnel, ce qui n'empêche pas des vagues de conflits offensifs, sur les salaires par exemple, comme en 2008. Cependant, les résultats présentés plus haut ne corroborent

[1] Albert. O. Hirshman, *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995.
[2] Thomas Amossé, « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières synthèses* Dares, n°39.3., 2006.

absolument pas la thèse du déclin des conflits du travail. On a déjà évoqué les différents facteurs qui alimentent cette thèse. Mais ils ne nous disent pas pourquoi celle-ci a eu tendance à s'imposer sans trop de discussion[1].

Plusieurs éléments d'ordre politique, médiatique, sociologique permettent de l'expliquer. On s'intéressera exclusivement au désintérêt progressif de la sociologie du travail pour les conflits dans la sphère productive[2]. A priori, ce désintérêt est surprenant compte tenu de la place centrale occupée par cette question dans les travaux fondateurs de la discipline, puis dans le champ des relations professionnelles. En effet, la prégnance du paradigme marxiste sur les sciences sociales européennes et notamment françaises d'une part, et l'attention portée après-guerre à l'industrie par la sociologie du travail naissante d'autre part, conduira logiquement à l'étude des luttes ouvrières et à l'analyse du phénomène de la grève, donnant lieu à une abondante littérature jusqu'au début des années 1980[3]. L'abandon de cette question à partir de cette date sera inversement proportionnel[4]. A quoi est-il dû ? Tout d'abord, il accompagne la chute brutale des journées de grève dans notre pays (*cf.* graphique 1), cette baisse notable étant censée témoigner du caractère désormais résiduel des conflits du travail. Ainsi, le regard sociologique s'est focalisé de façon exclusive sur la forme la plus institutionnalisée de ces derniers, à savoir la grève, et a postulé à partir de son réel affaiblissement, celui de la conflictualité toute entière. Il a pêché par métonymie, en prenant la forme pour le tout. Comme nous l'avons écrit ailleurs, cette exclusivité accordée à la grève est historiquement construite[5]. Parmi les différentes formes de conflits du travail, la grève s'est en effet imposée aux chercheurs comme la plus déterminante. La partition effectuée par Jean-René Tréanton dans le fondateur *Traité de sociologie du travail* coordonné par Georges Friedmann et Pierre Naville l'établira clairement : « Seules nous intéressent ici la grève professionnelle et[6] les autres formes de luttes qui s'y apparentent : boycottage, sabotage, grève 'perlée', grève du zèle, travail 'à la douce', parfois plus efficaces pour un moindre risque ». Il en donnera d'emblée les raisons : « La grève, au sens pur, reste, pour une analyse sociologique des conflits du travail, le meilleur point de mire : elle a soulevé plus d'espoirs, de passions, de fureurs,

[1] Les propos qui suivent sont plus amplement développés dans les écrits que j'ai, seul ou avec d'autres, consacré aux conflits du travail.
[2] Pour les autres éléments, voire Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit.
[3] A ce sujet, Baptiste Giraud, *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France.* Thèse de science politique, université Paris I, 2009.
[4] A ce sujet, Richard Hyman, « A la recherche de la mobilisation perdue », Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 35-52.
[5] Jean-Michel Denis, « Conflit », op. cit.
[6] Souligné par nous.

elle a inspiré plus d'apôtres et de théoriciens que toutes les autres formes de l'action ouvrière »[1]. Car la grève est plus qu'une pratique, elle est l'incarnation d'une classe qui prend conscience d'elle-même : « c'est dans les grèves que le prolétariat affirme son existence » écrivait Georges Sorel en 1908[2]. De fait, pendant une grande partie du XX[e] siècle et jusqu'à la fin des années 1970 au moins, la grève sera considérée comme la forme archétypale du conflit industriel, que j'ai précédemment caractérisé comme suit : il s'agit de conflits propres à la société industrielle et centrés autour du rapport capital/travail, déterminés centralement par le rapport salarial, dont le mouvement ouvrier a été l'acteur principal, qui ont pour modèle l'action collective organisée par des corps intermédiaires prenant la forme d'appareils intégrateurs, et qui donnent lieu à des formes de mécontentement et de protestation relativement semblables et codifiées, dont la grève, la journée nationale d'action et le défilé constituent les archétypes[3]. Son intensité et surtout le fait de matérialiser toute l'expression du conflit social durant cette période feront d'elle une sorte de représentation totale de l'action collective[4]. A partir de là, on peut légitimement penser que cette construction et cette représentation gèleront la façon dont elle sera prise en compte par la suite. D'une part, parce que par définition même, un idéal-type fige le phénomène historique étudié en le sortant du réel par l'accentuation de ses traits, afin de former « un tableau idéal » [5]. D'autre part, parce que la force du modèle l'a imposé comme un bloc monolithique et a rendu difficilement pensable et analysable ses évolutions et ses transformations, grandes comme petites, de fond comme de forme, au gré des changements sociologiques, économiques et politiques. Cette assimilation du conflit à la grève, que l'on retrouvera également dans les statistiques administratives comme on l'a noté plus haut, aura ainsi pour résultat de l'enfermer dans une de ses formes spécifiques, et pour conséquence d'accréditer l'idée de la fin du conflit dans la sphère du travail.

Ce cadre a été propice pour que s'impose l'image d'un espace de relations entre employeurs et employés devenu presque entièrement organisé par le jeu de la négociation et de la consultation[6]. Celui-ci aurait été renforcé par deux processus, si non organisés du moins encouragés par l'acteur

---

[1] Jean-René Tréanton, « Les conflits du travail » in Georges Friedmann et Pierre Naville (dir.) *Traité de sociologie du travail*, tome 2, Paris, Armand Colin, 1972, p.193.
[2] Georges Sorel, *Réflexions sur la violence*, Paris, Rivière, 1ère édition, 1908, p. 433-434
[3] Jean-Michel Denis, Le conflit en grève, op. cit., p. 10.
[4] Dans son texte sur « Le travail et ses sociologies », François Dubet remarque l'emploi dans l'ouvrage sur *L'histoire générale du travail* coordonné par Georges Friedmann et Jean-Daniel Reynaud en 1964 de l'expression « civilisation industrielle », signifiant que « le travail industriel commande la totalité des pratiques sociales, les mœurs, la culture, la vie politique et probablement même le changement, si ce n'est l'histoire » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, op. cit., p. 18.
[5] Max Weber, *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1992, p. 173.
[6] Pour reprendre le titre de l'article de Jean Saglio, « Les relations professionnelles entre négociation et consultation » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, op. cit., p. 233-248.

étatique : le renforcement de la présence syndicale dans les entreprises et du système de représentation des salariés, *via* la multiplication et l'accroissement du rôle des Institutions Représentatives du Personnel ; le développement de la négociation collective. Largement intégrés à ce système, par choix idéologique ou de façon contrainte - enfermement dans leur rôle institutionnel -, ayant perdu de surcroît leur base sociologique, les syndicats n'auraient de toute façon plus les moyens ni les capacités d'impulser et de réussir des mobilisations collectives, y compris, phénomène en partie nouveau, dans les secteurs « relativement protégés » du secteur public et des grandes entreprises[1].

Une telle vision des choses est relayée aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans celui plus académique de la sociologie des relations professionnelles, à travers le thème de la modernisation du dialogue social d'un côté et de la théorie de la régulation sociale de l'autre, ces deux dimensions se renforçant l'une l'autre. Dans le premier cas, l'objectif proclamé est « de valoriser le dialogue social et ses vertus pour sortir de la culture du conflit » afin de faire entrer « la France dans l'ère moderne de la « démocratie sociale » fonctionnant sur le modèle de la discussion raisonnable entre acteurs responsables »[2]. Dans le second, il s'agit surtout d'insister sur le caractère régulationniste du système des relations professionnelles, au sein duquel le conflit n'est pas forcément évacué, même s'il a tendance à se dissoudre fortement[3], mais où il s'efface derrière la règle, voire est relégué au rang d'instrument stratégique manié par les acteurs du jeu pour modifier, contourner ou tourner la règle à leur avantage.

Le désintérêt à l'égard de la thématique de la conflictualité doit également au déplacement des objets d'investigation de la sociologie du travail, en lien avec la transformation des structures productives, l'internationalisation et la financiarisation des entreprises et l'entrée dans une conjoncture économique et sociale dégradée. Au centre des nouvelles interrogations : la crise de l'emploi et l'évolution de ses formes, la transformation des modes d'organisation, l'entrée dans une société de service, le travail comme activité, etc. Mais un tel déplacement suffit-il pour

---

[1] Une telle assertion est régulièrement démentie, la mobilisation autour de la réforme des retraites en 2010 en fournissant une preuve supplémentaire.

[2] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 145-146.

[3] Baptiste Giraud est ainsi fondé de remarquer que « si l'auteur [Jean-Daniel Reynaud] a toujours pris soin d'associer dans ses multiples travaux sur les relations professionnelles l'analyse des conflits avec celle des négociations, force est cependant de constater à présent que seule la seconde thématique semble retenir encore l'attention des chercheurs qui mobilisent ce cadre théorique pour cerner les niveaux de la négociation, la manière dont se construisent entre les acteurs concernés des modes de régulation conjointe et s'interroger sur l'autonomie et l'articulation entre les règles issues de ces différents compromis et espaces de négociation » in « Les conflits du travail : un objet classique des relations professionnelles revisité au prisme de la sociologie des mobilisations », communication à la Journée d'études « Etat des lieux des relations professionnelles en France », AFS-GT18, ENS-Cachan, 25 janvier 2008.

comprendre le délaissement parallèle d'un objet comme les conflits du travail ? On peut en douter avec Lucie Tanguy qui le considère comme un passage plus large « d'une analyse des rapports sociaux de travail à celle de l'organisation du travail »[1]. Avec une question corollaire : ce passage témoigne-t-il d'un abandon, de la même façon que la sociologie du travail a eu également tendance à abandonner le travail « des gens d'en bas »[2] - la disparition de ces derniers de l'horizon sociologique étant corrélatif de leur disparition dans l'espace politique et médiatique[3] ?

Du coup, ce thème du conflit va lui-même être l'objet d'un déplacement. Au sein de la discipline sociologique tout d'abord, au sein de laquelle il est aujourd'hui davantage mobilisé à travers les problématiques de l'intégration, de la délinquance et de la violence urbaine. Dans ce nouveau cadre, tout l'enjeu est désormais de savoir s'il doit être considéré comme spécifique, et donc sans lien de parenté avec le mouvement ouvrier[4]. Ou si sa reconfiguration doit être considérée au contraire comme la conséquence de la crise vécue par le monde ouvrier et les classes populaires depuis une vingtaine d'années[5] ? Mais il est surtout devenu l'apanage de la science politique - ou de la sociologie des mouvements sociaux et/ou de l'engagement militant -, fortement dominée par les modèles propres à cette discipline, ceux d'inspiration anglo-saxonne notamment, malgré une volonté et des tentatives de décloisonnement disciplinaires et paradigmatiques[6]. Il s'agit donc d'une sociologie qui s'est largement détournée des mobilisations propres au monde du travail, en privilégiant l'analyse des nouveaux mouvements sociaux, à travers d'autres terrains d'investigation : altermondialisme, minorités actives, mouvements associatifs, populations en marge du salariat (chômeurs, sans-papiers, etc.), etc. Dans les deux cas, ce glissement du thème du conflit vers d'autres problématiques et paradigmes est le produit, direct ou indirect, revendiqué ou non, des thèses relatives au basculement vers une société postindustrielle, le développement de la culture post-matérialiste, etc. On le sait, en France, ces thèses ont été plus particulièrement développées à partir de la fin des années 1960 par Alain Touraine et son équipe, celui-ci insistant sur le déclin du mouvement ouvrier, la perte concomitante de la centralité des conflits du travail et l'ouverture d'autres fronts antagoniques : « La ville, ou plutôt l'urbain sera le

---

[1] Lucie Tanguy, « Questions sur le travail du sociologue », Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, op. cit., p. 327.
[2] Idem.
[3] A ce sujet, par exemple, Stéphane Beaud, Joseph Confavreux, Jade Lindgaard (dir), *La France invisible*, Paris, La Découverte, 2006.
[4] C'est la thèse défendue notamment par François Dubet et Didier Lapeyronnie dans *Quartiers d'exil*, Paris, Seuil, 1992.
[5] A ce sujet, Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard, 2003.
[6] A ce sujet, Frédéric Sawicki, Johana Siméant, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol.51 n°1, 2009 , p. 97-125 ; Olivier Fillieule, Eric Argrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Penser les mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2010.

lieu des conflits comme l'entreprise l'a été dans la période qui s'achève »[1]. Paradoxalement, ces travaux ont entravé la réflexion sur la transformation de l'action collective au sein du monde du travail. Paradoxalement car Alain Touraine se range plutôt du côté des représentants de la sociologie dynamique, et surtout considéré comme le père en France de la théorie des Nouveaux Mouvements Sociaux (NMS). Celui qui, justement, a réfléchi à la « succession » du mouvement ouvrier. Tout cela est en partie vrai. Sauf qu'en pensant les NMS comme étant d'une autre nature que le mouvement ouvrier[2], comme des « mobilisations collectives ontologiquement distinctes » de celui-ci[3], bref en coupant leur lien historique et sociologique, il n'a pas aidé à saisir les traces de l'ancien et les germes du nouveau dans les modifications de l'action collective[4]. Le but n'est pas de penser ce phénomène du conflit en termes de linéarité et de continuité mais davantage d'essayer de comprendre les filiations et les transmissions entre les mouvements, comme ont pu le faire notamment un certain nombre de travaux sur l'altermondialisme[5]. La pensée tourainienne constituera d'autant plus un obstacle à la réflexion sur la reconfiguration de l'action collective que la recherche qu'il a coordonnée dès le milieu des années 1960 autour des NMS perdra totalement de sa vigueur au milieu des années 1980 pour se conclure en deux temps : par l'annonce que « la seule notion de mouvement social ne peut apporter directement une réponse » à la compréhension de la société, et le constat du reflux des NMS[6] et sur l'idée que le sujet constitue désormais le seul (nouveau) mouvement social[7].

Ne pas conclure à la fin des conflits du travail

Au-delà des modes sociologiques, même si les évolutions évoquées précédemment ne peuvent pas - totalement - être réduites à des modes et si le terme ne doit pas être perçu péjorativement, l'idée que le conflit puisse être un indicateur pertinent de l'état des relations sociales et professionnelles a toujours été difficile à faire accepter. Au milieu des années 1950 aux Etats-Unis, Lewis A. Coser s'interrogeait déjà sur les causes d'une telle dépréciation du conflit alors que les grands sociologues classiques du XIX[e] siècle mais aussi les pères de la sociologie américaine

[1] Alain Touraine, « Les nouveaux conflits sociaux », *Sociologie du travail*, n°1, 1975, p. 8.
[2] Alain Touraine, Michel Wieviorka, François Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984, p. 298.
[3] Sophie Béroud, « Le renouveau des luttes : entre fragmentation et convergences anticapitalistes » in Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, La Dispute, 2004, p. 235. Pour une réflexion plus large sur les oppositions théoriques relatives aux continuités et/ou aux ruptures entre les mouvements, Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., en particulier le chapitre 8, p. 411-466.
[4] Pour une réflexion sur la problématique de l'historicité dans l'étude de l'action collective, Sophie Béroud, René Mouriaux, « Continuités et évolutions de la conflictualité sociale », in Jean-Michel Denis, *Le conflit en grè*ve, op. cit., p. 121-144.
[5] Eric Agrikoliansky, Olivier Filllieule, Nonna Mayer (dir.), *L'altermondialisme en France*, Paris, Flammarion, 2005
[6] Alain Touraine, *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard, 1984, p. 14.
[7] Alain Touraine, *Critique de la modernité*, Paris, Fayard, 1992.

s'étaient intéressés à ce phénomène, l'avaient considéré comme majeur et l'avaient surtout dédramatisé[1]. Pour lui, cette dépréciation ne provenait pas de la discipline sociologique proprement dite mais était liée à des facteurs extrinsèques, et plus particulièrement à « l'ordre et l'harmonie qui prévalurent dans la société américaine au cours des deux décennies qui suivirent la fin de la seconde guerre mondiale »[2]. Mais si elle n'est pas d'ordre sociologique, au sens disciplinaire du terme, elle émane bien des représentations sociales dominantes qui entourent le phénomène et qui l'assimile au désordre et à la discorde, comme l'indique en creux Lewis A. Coser lui même. On le sait, le conflit n'est pas un objet sociologique tout à fait comme les autres car ce n'est pas un phénomène social considéré comme *sympathique*[3]. Il ne l'est pas à trois niveaux. Au niveau fonctionnel tout d'abord. Elément de crise, de discontinuité voire de rupture, il brise le statu quo, rompt le cours des choses, provoque des interférences et met à mal l'organisation et l'ordonnancement du monde, en rappelant que ce dernier n'est pas *un* mais traversé par des tensions internes. Il n'est pas centripète écrivait Georg Simmel, qui voyait pour sa part dans ce mouvement de forces contradictoires une source de vie : « Un groupe qui serait tout simplement centripète et harmonieux, une pure et simple réunion, n'a non seulement pas d'existence empirique, mais encore il ne présenterait pas de véritables processus de vie (…) De même que pour avoir une forme, le cosmos a besoin « d'amour et de haine », de forces attractives et de forces répulsives, la société a besoin d'un certain rapport quantitatif d'harmonie et de dissonance, d'association et de compétition, de sympathie et d'antipathie pour accéder à une forme définie »[4]. Au niveau moral ensuite, puisqu'il apporte le désordre et la disharmonie. Du fait de son caractère souvent imprévisible, éruptif, parfois brutal, il est du même coup assimilé à la force et à la violence et doit au mieux être refoulé[5] au pis être encadré car inapproprié dans une société devenue pacifiée. Même régulé et institutionnalisé, comme il peut l'être par exemple en grande partie dans le domaine des relations professionnelles, il demeure ce phénomène que l'on peine encore à accepter et à considérer comme une manifestation somme toute assez banale des relations sociales. Sur le plan social et politique enfin, car le conflit ne porte pas seulement une opposition et/ou une rupture ; il est aussi un acte de rébellion et de désaveu d'une autorité constituée. Certes, cet acte est le plus souvent temporaire et peut générer des demandes assez conventionnelles voire même intégratrices, comme les revendications salariales par exemple ; il

[1] Lewis. A. Coser, *Les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982.
[2] Idem, p. 7
[3] J'emprunte ce terme de *sympathie* à Howard S. Becker lorsqu'il aborde la difficulté d'étudier la déviance dans son chapitre *L'étude de la déviance : problèmes et sympathies* de son ouvrage *Outsiders. Etudes de la sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.
[4] G. Simmel, *Le conflit*, Belval, Circé, 1995, p. 21-22.
[5] La transformation du conflit extérieur en conflit intérieur à l'individu comme condition de la civilisation de la société est parfaitement décrit par Norbert Elias dans *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991.

n'en porte pas moins la menace sous-jacente d'une subversion plus large de l'ordre économique, social et politique, comme un certain nombre de revendications qui ont trait à l'organisation et aux conditions de travail par exemple, qui sont celles qui trouvent le moins d'issues favorables car elles obligent à penser autrement, c'est-à-dire sur d'autres bases et à partir d'autres finalités, la dite organisation.

Consécutivement, l'étude du conflit génère également des « problèmes moraux ». Pour paraphraser Howard E. Becker, et en substituant, toutes proportions gardées, le conflit à la déviance, ces problèmes sont d'autant plus aigus qu'il s'agit d'une pratique « conventionnellement blâmée »[1]. Et de la même façon que le sociologue qui étudie le drogué court le risque d'être accusé de faire son apologie, celui qui enquête sur le conflit peut subir le même type d'accusation. Lors d'un colloque international de sociologie où je présentais les résultats du séminaire que j'ai organisé sur ce thème entre 2001 et 2003, on m'a ainsi demandé pourquoi vouloir chercher le conflit partout[2]. Dans cette question pointait en substance un double reproche : celui de l'apologie (valoriser le conflit) et celui de l'archaïsme (rester accroché à une « culture » du conflit). Bref, j'avais raté deux tournants : celui de la modernisation du dialogue social et celui de la fin du travail comme enjeu central des conflits sociaux.

On peut répondre en plusieurs temps à cette critique implicite, en rappelant quelques principes de base : le conflit est consubstantiel à toute vie en collectivité et à toute forme d'organisation. On peut donc appliquer à son étude le principe adopté par Howard. E. Becker lorsqu'il considère que la déviance *« n'est qu'un type d'activité humaine parmi d'autres qu'il faut étudier et comprendre »*[3]. Il est nécessaire de se défaire des représentations toutes faites et des jugements normatifs sur le conflit, produits par le langage commun mais aussi managérial, médiatique, politique et parfois sociologique. Il ne faut pas oublier que le conflit est une forme sociale et historique. Une forme sociale, tout d'abord, au sens simmelien du terme, et dans le sens défini par Julien Freund : « La forme est une représentation symbolique, ou matérialisable dans des institutions, qui unifie sous son vocable une diversité de phénomènes ou une diversité d'aspects d'un même phénomène ou d'une même activité »[4]. Autrement dit, le conflit n'est pas réductible à l'un de ses modes spécifiques, qui peut être historiquement dominant à un moment donné du temps. Le conflit est

[1] H. E. Becker, *Outsiders*, op. cit., p. 194.
[2] Il s'agit du séminaire de recherche : « *Le conflit dans les rapports de travail. Une catégorie encore pertinente ?* » organisé conjointement par le GIP-MIS et la DARES et qui s'est tenu d'octobre 2001 à juin 2003. Une partie des communications a été publiée dans l'ouvrage que j'ai coordonné, *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, op. cit.
[3] H. E. Becker, *Outsiders*, op. cit., p. 202.
[4] Julien Freund, introduction de l'ouvrage de Georg Simmel, *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF, 1981, p. 37.

la matrice, « la structure sociale identique au travers de la multiplicité des modes particuliers »[1]. En tant que forme sociale donc, le conflit ne varie pas ; ce qui varie, ce sont les modes et les contenus. Une forme historique ensuite, ce qui signifie deux choses. D'une part, comme nous venons de le dire, les modes d'expression du conflit évoluent et se transforment. Il ne porte pas sur les mêmes objets, ne prend pas le même contour, n'est pas porté par les mêmes acteurs et ne se déroule pas dans les mêmes endroits selon les périodes. D'autre part, il n'est pas d'égale intensité selon les époques, connaît des cycles, et pas uniquement d'ordre économique, des longues vagues[2], entrecoupées de changements d'échelle, de reflux, de ruptures et de démobilisations[3].

Ces principes sont en fin de compte assez banals. Ils constituent quelques unes des règles épistémologiques et précautions méthodologiques sur lesquels s'appuyer lorsque l'on cherche à étudier le conflit social. Ils « oublient » néanmoins de « dire » que le conflit, après avoir été un principe de partition sociologique (entre statique et dynamique sociale), est ou reste un marqueur idéologique fort, en particulier chez ceux qui étudient les relations de travail, séparant ceux/celles pour qui le conflit est ou reste une dimension structurante des relations de travail et ceux qui minorent sa portée, soit par déni du phénomène soit parce qu'ils considèrent qu'il a perdu la place qu'il occupait par le passé. Un mot symbolise à lui tout seul cette partition, celui de *centralité*. Toute la question est ainsi de savoir quelle centralité garde le travail et les conflits qui le concernent. Dans ce cadre, que signifie la perte de centralité du travail ? Non pas que le travail a disparu mais d'une part qu'il « n'est plus le principe organisateur de la vie sociale » - ce qui, au passage, reste à démontrer - et d'autre part, qu'il n'est plus « une catégorie descriptive générale »[4]. La thèse de la perte de centralité du travail n'aurait ainsi rien à voir avec celle(s) de la fin du travail. Non seulement celui-ci existerait toujours mais il resterait essentiel et garderait l'ensemble de ses fonctions, notamment d'attribuer à l'individu un salaire, un statut, une identité…une autonomie sociale, et cela même dans le cas d'une activité dégradée et/ou précarisée. Cette thèse signifierait plutôt la fin du travail comme « catégorie totale »[5], du fait de son éclatement, de la disparition des « classes sociales comme ensembles culturels relativement homogènes », de la

[1] Jean-Louis Viellard-Baron, introduction à l'ouvrage de Georg Simmel, *Philosophie de la modernité*, Paris, Payot, 2004, p. 41.
[2] A ce sujet, par exemple, John Kelly, *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*, op. cit.
[3] A ce sujet, par exemple, Charles Tilly, Sidney Tarrow, *Politique(s) du conflit*, op. cit. (en particulier, le chapitre 5 (Mobilisation et démobilisation).
[4] François Dubet, « Le travail et ses sociologies », op. cit., p. 22.
[5] « Si l'on peut parler d'une civilisation du travail, c'est parce que, dans la modernité, le travail cesse de designer une activité particulière, plus ou moins digne ou infâme, pour être un concept total, une catégorie dans laquelle se cristallisent toutes les dimensions de la vie sociale, de l'économie, de la culture et de la politique », François Dubet, « Le travail et ses sociologies », op. cit., p. 18.

fragmentation du salariat sur le plan de sa composition, des statuts occupés, des rythmes de l'activité, etc. Autrement dit, la fin d'un modèle productif unique, les traits dominants du « nouveau modèle productif » n'étant pas « autre chose que l'émiettement des cadres de travail »[1]. Parallèlement, que signifie la perte de centralité des conflits du travail ? Ceux-ci n'ont pas disparu mais ne constituent plus le « paradigme majeur » du changement social, lequel « au regard de Marx, de Jaurès et de beaucoup d'autres, était porteur à plus ou moins long terme, de transformations radicales voire révolutionnaires du capitalisme »[2]. Dans ce cadre, il importe peu que les conflits du travail, malgré le reflux de la grève, restent plus importants du point de vue quantitatif (en volume, en fréquence et en intensité) que n'importe quelle autre forme de mobilisation collective se situant hors de la sphère productive - d'où le fait que le déclin de la grève ne signifie pas nécessairement une pacification des relations sociales. Le véritable enjeu serait celui de la « qualité » du conflit du travail, évaluée à l'aune de sa dimension subversive et de sa fonction politique. Or, il aurait perdu l'une et l'autre (même si la première subsisterait encore en partie dans l'imaginaire militant et serait souvent mythifiée par lui[3]) au profit de sa dimension d'institution (au cours de la séquence keynesio-fordiste, permettant la création de droits nouveaux et la protection des droits acquis) puis, de son seul aspect défensif et le plus souvent localisé suite à « l'intensification transnationale des forces de marché ».

Si l'argument du nombre n'est pas/plus suffisant ou pertinent, comment alors pouvoir continuer d'affirmer le rôle structurant des conflits dans les rapports productifs ? Il n'est pas question de revenir sur le constat de l'émiettement des organisations, du travail, des statuts et identités professionnels et par conséquent des solidarités, même si chacun reconnaît qu'il donne souvent lieu à une représentation trop binaire des systèmes productifs et des configurations sociales industrielle et post-industrielle, doublée d'une vision mythifiée, car trop intégrée et homogénéisante, du premier des deux modèles. Il n'est pas question non plus de nier l'ouverture du conflit vers d'autres sphères et thématiques que le travail, voire vers d'autres acteurs, ce mouvement constituant effectivement l'un des traits de son évolution au cours de ces dernières décennies. Il est plutôt de partir d'un constat et d'une options sociologiques. Le constat est celui, effectivement, que le travail ne s'est pas éteint avec le déclin du monde industriel, qui n'a lui-même pas disparu[4] ; il s'est même propagé à de nouvelles activités sociales, en partie avec le

[1] Ibid, p. 28.
[2] Guy Groux, « La grève : renouvellement théorique et effets sociétaux. Contribution aux travaux de Baptiste Giraud », Journée d'études « Etat des lieux des relations professionnelles en France », AFS-GT18, ENS-Cachan, 25 janvier 2008, p. 6.
[3] Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., p. 21-22.
[4] Selon l'enquête REPONSE évoquée plus haut, l'industrie demeure, dans le secteur marchand non agricole, le lieu central d'éclosion des grèves, et plus généralement des conflits du travail : 41,5% des directions d'établissements

développement de la société de services, en partie avec la marchandisation croissante de toutes les activités humaines. Il y a un paradoxe note Lucie Tanguy à ce que les discours sur la perte de centralité du travail se produisent en même temps que le déplacement de la sociologie du travail vers d'autres types d'activités sociales dont la liste est trop longue pour pouvoir les citer toutes[1]. L'option sociologique est de rappeler que le travail est rapport social[2]. Il est au centre d'une dynamique où il est mis en forme (« informé, reformé, déformé »), cette dynamique générant des appréhensions différentes de ce qu'il est, de ce qu'il doit être, de comment il doit être fait, par qui, dans quelles conditions, à quel prix, etc. Ces appréhensions sont plus que différentes, tant cette notion de différence est trop imprécise et trop faible pour décrire l'état des relations que le travail génère ; elles sont antagoniques, cet antagonisme mettant en jeu le lien de subordination qui prend corps dans la relation de travail, la façon de s'y soumettre et/ou de la refuser. Mais cet antagonisme n'est pas qu'affrontement. Il est également « confrontation socialisatrice »[3]. C'est-à-dire non seulement qu'il est vecteur de socialisation mais également que celle-ci se construit dans le rapport à l'enjeu qui relie et sépare tout en même temps les individus et les groupes, faisant du rapport social une valse à trois temps. Cet antagonisme a, *de facto*, pris un tour un peu particulier au cours de ces deux à trois dernières décennies. Il s'est tendu, *via* la généralisation de la pression exercée sur une grande majorité de salariés et de la soumission qui leur est demandé vis-à-vis d'un ordre productif et salarial de plus en plus inégalitaire, *via* également le renforcement mondial du libéralisme de marché, qu'on le traduise en termes de dérégulation ou non, générant sur l'emploi les effets connus et conjugués du chômage, de l'externalisation et de la précarisation. Mais il s'est également distendu avec la plus grande difficulté montrée par les salariés et leurs organisations représentatives d'y résister, cette difficulté relevant à la fois d'un déficit d'efficacité, dans la construction des moyens d'action et des solidarités, et d'alternative, en matière de perspective commune à plus ou moins long terme.

Cela suffit-il à reléguer les antagonismes liés au travail à un rôle et une position secondaires ? Je ne le pense pas car cette assertion, comme je l'ai déjà écrit plus haut, pâtit du modèle, largement hérité de celui édifié par Alain Touraine, utilisé pour l'établir. Et de ses deux principales limites. D'une part, de sa conception linéaire ou évolutionniste de l'action collective, à savoir l'imposition

---

industriels ont déclaré avoir rencontré au moins un conflit en 2002-2004, contre 30,1% pour celles des établissements de services et 18% pour celles de la construction et du commerce. A ce sujet, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 56.

[1] Lucie Tanguy, "Questions sur le travail du sociologue", op. cit., p. 326.

[2] Michel Lallement, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard Folio, 2007, p. 13-17.

[3] Selon une tradition qui va de Georg Simmel à Philippe Zarifian, le terme de *confrontation socialisatrice* étant employé par ce dernier notamment pour définir ce qu'est un rapport social in *Eloge de la civilité*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 44.

d'un sens particulier à cette dernière, irrémédiable, défini une fois pour toutes, excluant « toute possibilité de retour de balancier », alors qu'il est certainement plus juste d'y voir un mouvement d'oscillation (*cf.* supra). Sous la plume de Mona-Josée Gagnon, celui-ci prend la forme d'un processus qu'elle qualifie de *dialectique instituée* et qu'elle caractérise comme suit : « Le syndicalisme est un acteur social se déplaçant dans le temps entre les pôles de l'institutionnalité et du mouvement social, étant donc plus ou moins marqué, plus ou moins défini par l'un ou l'autre pôle. La référence à l'un et l'autre pôles est indispensable au syndicalisme dans l'établissement de sa dynamique interne et dans des rapports avec les autres acteurs de l'environnement. Il ne s'agit pas d'une position qui l'amène à cheminer nécessairement vers une suppression d'un des deux pôles ; les deux pôles de définition ne font que coexister, ils se légitiment l'un l'autre en constituant une totalité. Les divers niveaux de la pratique syndicale témoigne de ce chevauchement »[1]. D'autre part, du fait qu'il homogénéise et naturalise les séquences historiques ainsi que les actions censées être menées dans chacune d'elle, et les hiérarchise. Ces séquences se retrouvent réduites à des couples opposés (mouvement social/institution, mobilisation/représentation, contestation/régulation mais aussi centralité/parcellisation, universel/corporatisme, etc.), y compris du point de vue normatif. Parmi ces oppositions convenues, une idée commune a été par exemple de penser la quasi impossibilité du recours à l'action collective par les salariés touchés par la précarité du travail et de l'emploi, comme ce fut le cas quelques années plus tôt pour les chômeurs[2], celle-ci étant désormais réservée aux seuls salariés bénéficiant de protections liées à des normes d'emploi issues d'un autre âge. En clair, cette possibilité ne concernerait même plus les détenteurs d'un CDI, quelle que soit la branche d'activité, mais les seuls salariés à statut. Il ne s'agit pas de remettre en cause les effets provoqués par la dérégulation de l'emploi sur les salariés concernés et les organisations censées les représenter, ainsi que les responsabilités de ces dernières dans la faiblesse de leur représentation réelle, ni le creusement de l'inégalité d'accès des salariés dans la défense de leurs droits. Il s'agit plutôt de pointer, à l'aide de travaux récents, reposant le plus souvent sur des matériaux empiriques, le caractère grossier voire parfois arbitraire de ces découpages sociaux et temporels, en montrant non seulement que la précarité n'est pas nouvelle car « inhérente à la condition salariale »[3] mais aussi que la marginalisation sociale des salariés précaires, dont il convient de prendre en compte la diversité, n'a rien d'automatiquement irréversible et ne les conduit pas automatiquement à l'inaction (*cf.* encadré 2).

---

[1] Mona-Josée Gagnon, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n°2, 1991, p. 85.

[2] A ce sujet, Didier Demazière, Maria-Térésa Pignoni, *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998.

[3] A ce sujet, par exemple, Patrick Cingolani, « Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, op. cit., p. 59-75.

Doit-on enfin considérer les conflits du travail comme secondaires du fait qu'ils ne seraient plus porteurs de larges solidarités et surtout d'alternative(s) crédible(s) permettant de mettre fin aux rapports d'exploitation et de domination qui continuent de structurer largement les relations de travail (comme le nombre de conflits évoqué plus haut, la domination semble paradoxalement moins faire question que les moyens et la capacité de la combattre) ? D'une part, parce que les rapports entre dominés et dominants se seraient désynchronisés, compte tenu que la domination ne serait plus forcément « imputable à un acteur identifiable dotée d'une intention de domination (…), qu'elle passerait moins par l'intériorisation de normes cohérentes que par différents processus de responsabilisation individuelle (…) et que les états de domination ordinaire et les épreuves personnelles qui s'y jouent sont largement déconnectés des stratégies des dominants et des mouvements de contestation des dominés »[1] ; d'autre part, parce que ce rapport engendrerait plus des souffrances individuelles que des réponses collectives faute d'une nouvelle norme sociale à lui opposer. Mais doit-on inférer de cet ensemble de constats, avec lequel on peut être en partie d'accord, l'inéluctabilité de tels rapports ? Constater la crise de la solidarité ne signifie pas la mort de la solidarité mais que la construction d'un mouvement d'ensemble passe par la nécessité pour les acteurs sociaux de trouver de nouveaux supports pour la reconstruire et la refonder, cette (re)construction étant de l'ordre de la contingence[2]. De façon identique, la détérioration du rapport de force n'indique pas nécessairement sa disparition. En l'occurrence, il semble nécessaire d'inverser la problématique de l'éclatement, pour l'interroger voire éventuellement la déconstruire. Car si les réorganisations productives et managériales rendent plus difficiles la mobilisation des salariés, elles génèrent dans le même temps de nouvelles poches de vulnérabilité qu'ils peuvent exploiter[3]. Par ailleurs, si la fragmentation du système productif a pour effet l'explosion des expériences et des identités individuelles, rien ne dit que celles-ci constituent automatiquement des obstacles à la mobilisation. Cela nécessite, peut être, d'une part d'échapper au « fétichisme » du groupe, en lui réattribuant une « réalité intelligible », et d'autre part d'abandonner la conception ontologique de l'individu et du collectif en rappelant par exemple avec Louis Pinto et Vincent Descombes, que ce dernier n'est pas un « être transcendant » mais « une production socio-historique, un fait d'institution »[4], autrement dit qu'il est « fait et à faire »[1].

[1] Danilo Martuccelli cité par Paul Bouffartigue, *Le retour des classes sociales*, op. cit., p. 271.
[2] A ce sujet, par exemple, Charles Taylor, *Le malaise de la modernité*, Paris, Les éditions du Cerf, 2002, et plus particulièrement le chapitre 11 intitulé « Contre la fragmentation ».
[3] Comme le montre par exemple l'augmentation des débrayages dans les organisations à flux tendus. A ce sujet également, Baptiste Giraud, « Les conflits du travail : un objet classique des relations professionnelles revisité au prisme de la sociologie des mobilisations », op. cit.
[4] Louis Pinto, *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, Paris, Raisons d'agir, avril 2009.

Encadré 2 : obstacles et recours à la lutte dans le secteur du nettoyage industriel[2]

Dans l'article où ils interrogent l'identité de classe des travailleurs non-qualifiés, dont le nombre a progressé depuis le milieu des années 1990, au point de représenter un emploi sur cinq au milieu des années 2000, Thomas Amossé et Olivier Chardon constatent l'extrême fragmentation de cette population de travailleurs, « *la fragilisation de [leur] intégration professionnelle, syndicale et politique* [allant] *de pair avec un affaiblissement de leur identité de classe , ce qui a conduit à une forme de fragmentation des identités* »[3]. Reprenant l'analyse développée par Serge Paugam selon laquelle le manque d'intégration professionnelle peut conduire, pour les salariés concernés, à la renonciation à la lutte pour défendre leurs droits et leurs revendications, et donc à l'impuissance et à l'apathie, ils évoquent à leur propos l'idée d'une « identité de retrait » individuelle et collective à l'égard de leur activité professionnelle mais aussi de l'adhésion syndicale et politique. Ce retrait serait en outre favorisé par l'inadéquation de l'offre syndicale à leur égard. Dans le nettoyage où « l'intégration disqualifiante » (insatisfaction par rapport au travail et à l'emploi) domine largement, cette apathie est-elle de mise au point d'entraver toute possibilité d'action collective ? Sans réelle surprise, ce qui s'y joue ne contredit pas les constats existants à propos du rapport entre précariat et action collective. Celle-ci n'est possible qu'à partir du moment où les salariés sont intégrés socialement et professionnellement. Compte tenu de l'implantation réduite des forces syndicales dans le secteur et de leur concentration sur les sites les plus importants, la fragmentation du corps des salariés sort les plus isolés et précaires de la zone d'influence du syndicalisme et celui-ci ne parvient pas à « aller chercher dans des endroits où ils sont absents des salariés qui présentent des caractéristiques sociales éloignées de celle de la majorité de [ses] mandants »[4], ce qui rejaillit automatiquement sur les possibilités de l'action collective. Conséquence assez classique des effets produits par le développement de la sous-traitance, les luttes, lorsqu'elles existent, restent localisées au niveau des chantiers. Leur extension n'est pas facilitée par le caractère bicéphale de l'adversaire contre lequel orienter l'action. Les entreprises de nettoyage forment un adversaire immédiat dans des luttes essentiellement locales et dans des configurations salariales marquées par des rapports d'exploitation. Du coup ces luttes prennent la forme d'un combat incessant contre une hydre dont les têtes repoussent au fur et à mesure qu'on les coupe. A l'autre extrémité, les donneurs d'ordre apparaissent comme un adversaire lointain et peu inquiété. Pour autant l'exemple du nettoyage montre également qu'il convient de ne pas associer trop étroitement, par un déterminisme mécaniste et excessif, précarité professionnelle avec apathie et impuissance. Non seulement les luttes existent mais elles peuvent être longues, dures et victorieuses. Elles peuvent être collectives mais aussi individuelles, signe que les salariés ne se résignent pas forcément à perdre leurs droits ou à ne pas les défendre lorsque l'exploitation se fait trop lourde. Plus largement, le mouvement de grève, avec occupation des sites de travail, déclenché simultanément en avril 2008 par des centaines de salariés sans papiers réclamant leur régularisation dans plusieurs secteurs de main d'œuvre (commerce, bâtiment, restauration et nettoyage industriel, etc.) atteste de la possibilité d'actions durables et structurées, transversales à plusieurs chantiers, entreprises voire même secteurs. Le succès de cette mobilisation provient justement de son caractère transversal : transversalité des revendications, les revendications d'accès au droit (obtention de titres de séjour) étant inséparables de celles liées aux salaires et aux conditions de travail, mais aussi transversalité des structures puisque ce mouvement a été lancé et coordonné par des structures territoriales interprofessionnelles, en l'occurrence des unions locales et départementales CGT. D'où l'impérieuse nécessité pour les syndicats intervenant dans les secteurs à forte flexibilité de l'emploi et du travail de repenser leurs cadres et moyens d'action.

---

[1] Cornélius Castoriadis, « Fait et à faire » in *Autonomie et autotransformation de la société. La philosophie militante de Cornélius Castoriadis*, Genève, Droz, 1989, p. 457-513. A ce sujet, on peut lire également ce qu'écrit Jean-Pierre Terrail sur ce que requiert, en termes de luttes, la constitution de la classe en tant que classe sociologiquement et culturellement unifiée in *Destins ouvriers, la fin d'une classe*, Paris, PUF, 1990.

[2] Extrait modifié de mon article « "Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève ! " Obstacles et recours à la lutte dans le nettoyage industriel » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, op. cit. p. 99-116.

[3] Thomas Amossé, Olivier Chardon, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et Statistique*, n° 393-394, 2006, p. 223.

[4] Christian Dufour, Adelheide Hege, « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme », in *Précarisation de l'emploi et représentation syndicale*, Chronique Internationale de l'IRES, numéro spécial, n° 97, novembre 2005, p. 20.

I.I.3 Une « grammaire » spécifique de l'individu.

> « L'effusion alternait avec l'atonie, la protestation avec le consentement. Le mot « lutte » était démonétisé, comme un relent du marxisme désormais ridiculisé, « défense » désignait d'abord celle des consommateurs »[1].

La modernité comporte plusieurs séquences, dont le nombre, la périodisation et la qualification diffèrent selon les regards posés sur elle. Prime aux enjeux du moment, son déclenchement originel est moins au centre des préoccupations que sa récente réorientation, selon les uns, ou clôture, selon les autres. Néanmoins, quelle que soit la manière dont on considère l'étape actuelle - modernité organisée, avancée, tardive ou postmodernité, etc. - un accord assez largement partagé existe pour considérer que les sociétés occidentales sont l'objet depuis près d'un demi-siècle environ d'un intense bouleversement. Au centre de celui-ci : la redéfinition de l'individu, de sa figure et identité, de sa place et puissance pratique. Comme si les sociétés occidentales, individualistes depuis l'avènement de l'ère moderne, l'étaient devenues encore davantage depuis quelques décennies. Différentes interprétations existent de ce passage de l'individu moderne à l'individu « hypermoderne », elles n'utilisent pas obligatoirement les mêmes mots pour le dire : pour les uns, il résulte d'un processus de désenboitement entre l'individu et le système, lié à l'obsolescence des représentations de la société comme système intégré (Dubet) ; pour les autres, il marque une libération, aux effets potentiellement négatifs, « par rapport aux formes sociales de la société industrielle (classe, couche sociale, famille, statut sexuel des hommes et des femmes, etc.) » paradoxalement encore marquées du sceau de la tradition (Beck) ; d'autres encore y voient le remplacement d'un individualisme « abstrait », universel, s'exprimant pour l'essentiel dans l'espace public mais encore limité car encadré par la pensée républicaine et les divers régimes politiques qui vont se succéder depuis la révolution, par un individualisme « concret », qui s'émancipe des dernières tutelles qui le maintenaient liées, notamment familiales, se défait de ses anciennes appartenances, renégocie ses accords passés avec les institutions, et fait désormais prévaloir son identité singulière[2].

---

[1] Annie Ernaux, *Les années*, Gallimard, coll. NRF, 2008.

[2] « D'un côté, un individualisme qui considère chez tous les êtes humains ce qui les réunit, ce qui leur est commun, à savoir la raison et la commune humanité. C'est pourquoi je nomme cet individualisme « abstrait ». Il est universel (…) De l'autre côté, un individualisme qui recherche ce qui différencie chacun, son originalité, son caractère unique qui demande un traitement différencié. On le nommera « individualisme concret » » François de Singly, *L'individualisme est un humanisme*, Paris, Editions de l'aube, 2005, p. 26.

Encadre 3 : Individu, individuation, individualisation, individualisme : de quoi parle-t-on ?

Sans obligatoirement entrer dans les discussions entourant nécessairement l'essai de définition de l'ensemble de ces termes, voici le sens que je leur appliquerai. J'emprunte la définition de l'**individu** à Danilo Martuccelli : « Un individu est à la fois un acteur empirique, propre à toute collectivité humaine, et il est également, et indissociablement, dans la modernité, un sujet s'appuyant sur une représentation historique et normative particulière »[1]. Pour forger ces deux facettes de l'individu, Danilo Martuccelli dit se référer à la distinction établie par Louis Dumont dans *Homo Aequalis* entre le sujet empirique et l'être moral, « indépendant, autonome et ainsi (essentiellement) non social… »[2]. Par opposition à cette conception substantialiste de l'individu, il me semble plus sociologique de parler « d'individu social » avec Cornélius Castoriadis[3] ou « d'individualité sociale » avec Marx, repris par Philippe Zarifian[4]. Par **individuation**, il faut entendre le processus par lequel un individu devient un personnage social. Mais là encore, on pourrait ajouter avec Castoriadis, de façon polémique, qu'il ne suffit pas d'être un individu pour être vraiment individué, l'individu libre et souverain dans l'occident contemporain n'étant souvent « guère plus, dans la grande majorité des cas, qu'une marionnette accomplissant spasmodiquement les gestes que lui impose le champ social-historique : faire de l'argent, consommer et « jouir » (s'il y arrive) »[5]. On peut définir l'**individualisation** comme le processus historique de constitution des individus. Danilo Martuccelli parle dans ce cadre, et à propos de la sociologie de Norbert Elias, de cette tendance propre « aux sociétés étatiques [qui] vient signaler le fait que les individus sont à la fois de plus en plus individus, et de plus en plus sociaux »[6] ; alors que Ulrich Beck évoque ce processus dans lequel l'individu « devient l'unité de reproduction de la sphère sociale »[7]. Notons, pour continuer avec le mode polémique, que pour le sociologue allemand, individualisation ne se conjugue pas forcément avec émancipation. Enfin, pour le terme d'**individualisme**, on peut, avec Janet Coleman, montrer que le terme possède trois registres, sinon différents du moins distincts : l'élaboration d'un espace déterminé réservé à l'affirmation autonome de soi, libéré de l'emprise des autorités ; la reconnaissance du caractère unique de la personne et de son autonomie morale ; l'octroi d'un statut public à l'individu citoyen[8]. Dans son usage pratique, le terme d'individualisme est effectivement utilisé avec des sens différents. Selon le sens commun, plutôt négatif, il renvoie à l'attitude de l'individu qui valorise et privilégie ses intérêts, sa liberté, son égoïsme ; en sociologie, il est souvent couplé avec son antonyme holisme pour désigner l'atome logique et premier de toute société ; enfin, dans sa dimension anthropologique et politique, il caractérise l'« être » des sociétés modernes, qui « se réapproprie le monde, se désigne comme la source unique du sens et fondement des pouvoirs auxquels il se soumet »[9].

Malgré la pluralité des thèses et des sensibilités, un même diagnostic semble émerger quant à la cause de cet ébranlement : celui de la mise à distance. L'individualisme contemporain résulterait d'un mouvement de mise à distance des individus par rapport à la société, aux appartenances héritées, aux formes sociales instituées, statuts assignés, etc. L'individualisme est toujours une

[1] Danilo Martuccelli, *Grammaires de l'individu*, op. cit., p. 13.
[2] Louis Dumont, *Homo Aequalis*, Paris, Gallimard, 1985., p. 17.
[3] Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire » in : *Le monde morcelé. Les carrefours du labyrinthe III*, Paris, Seuil, 1990, p. 39-69.
[4] Philippe Zarifian, *L'échelle du monde. Globalisation, altermondialisme, mondialité*, Paris, La Dispute, p. 110.
[5] Cornélius Castoriadis, « Le délabrement de l'occident » in : *La montée de l'insignifiance. Les carrefours du labyrinthe IV*, Paris, Seuil, 1996, p. 62.
[6] Danilo Martucceli, *Sociologies de la modernité*, op. cit., p. 231.
[7] Ulrich Beck, *La société du risque*, Paris, Aubier, 2001, p. 162.
[8] Janet Coleman (dir.), *L'individu dans la théorie politique et dans la pratique*, Paris, PUF, 1996.
[9] André Akoun, « Individualisme » in André Akoun, Pierre Ansart, *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert/Seuil, 1999, p. 276.

séparation[1] et à la première, originelle mais incomplète, à l'égard de l'encastrement communautaire, viendrait s'en ajouter une seconde, plus vaste et plutôt d'ordre identitaire. Mais paradoxalement, ce mouvement de séparation, à large échelle puisque concernant l'individu dans tous les segments de sa vie sociale (familiale, professionnelle, culturelle, etc.), ne résulterait pas de l'agrégation d'actes individuels. Il serait le produit d'une mécanique combinatoire d'ordre économique et éthique ainsi décrite, mais aussi reprise et critiquée, par François Dubet : à « l'individu classique « intro-déterminé » engendré par le modèle protestant et les exigences de l'accumulation capitaliste par une éthique de la production et de l'investissement » aurait succédé, suite au passage de la société industrielle à la société de consommation, « un nouveau type d'individu « hétéro-déterminé » par la mode, les médias, la consommation ostentatoire, etc.

De fait, le sociologue a parfaitement noté, dans un chapitre très justement intitulé « l'individualisme contre l'individu », comment ce bouleversement dont il est ici question, avant d'être repris et rediscuté au sein du débat sociologique va, dans un premier temps, donner lieu à un discours individualiste sur les acteurs sociaux[2]. Dans ce discours, sera inféré du passage de la société industrielle à la société de consommation ainsi que de l'avancée de la communication et de la culture de masse, l'émergence d'un mode de socialisation inédit qualifié d'individualiste : « c'est la transformation des styles de vie liée à la révolution de la consommation qui a permis ce développement des droits et désirs de l'individu, cette mutation dans l'ordre des valeurs individualistes »[3]. La société postindustrielle - l'expression est largement utilisée mais davantage en référence à son usage anglo-saxon et aux écrits de Daniel Bell[4] qu'à ceux d'Alain Touraine - est ainsi moins caractérisée par son nouveau régime de production que par son régime de socialisation entièrement axé autour de la consommation. La société postindustrielle est une société de consommation, c'est-à-dire une société « dont le centre de gravité se déplace de l'entrepreneur et de l'épargnant individuel, figures de proue du capitalisme concurrentiel, au consommateur individuel »[5]. Plusieurs facteurs contribuent au succès de cette logique de la consommation : la flexibilité et la multiplication des biens accessibles, l'hyper-sollicitation des individus et de leurs besoins, la libération de leurs désirs, etc. Ils réorientent l'ensemble des activités humaines en les faisant reposer sur des supports essentiellement marchands - paradoxalement, la crise économique et sociale qui démarre au milieu des années 1970 n'est pas

[1] « Ce qu'est l'individualisme, ce n'est donc, en vérité, ni un individu en et par lui-même, ni même une quelconque nature humaine égoïste, mais le mouvement de séparation qui s'accomplit, sans ambiguïté, au sein d'une société donnée », Christian Ruby, *L'individu saisi par l'Etat*, Paris, Editions du Félin, 1991, p. 122.
[2] François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit., p. 69 & 70.
[3] Gilles Lipovetsky, *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, op. cit., p. 10.
[4] Daniel Bell, *Les contradictions culturelles du capitalisme*, Paris, PUF, 1979.
[5] Jean Baudrillard, *La société de consommation*, Paris, Gallimard, 1970, p. 118.

perçue comme une entrave au déroulement de cette logique, à peine est-elle considérée comme ralentissant le rythme et réduisant les moyens d'accès aux biens et aux services. Ce faisant, ils reconfigurent logiquement l'ordre des valeurs et des représentations, faisant progresser les aspirations privatives et hédonistes des individus. Cette logique inflationniste, qui prend une double forme : celle d'une consommation ostentatoire répondant à une offre effrénée de biens et de services (logique cumulative), et celle d'une marchandisation de l'ensemble des activités sociales (logique extensive), prévaudrait également dans le domaine de l'information et de la communication. Ces deux caractéristiques peuvent être en effet considérées comme deux composantes essentielles de la communication mass-médiatique, produisant des effets identiques en termes d'intensification (des messages diffusés), de saturation et d'individualisation des pratiques. Dans les deux cas, celui de la consommation et de la communication, les rapports médiés, *via* les objets d'usage et les objets techniques, prendraient le dessus sur les relations sociales directes et/ou de face à face, provoquant une « dé-localisation des systèmes sociaux »[1]. Ils confirmeraient la séparation établie par Louis Dumont entre la société traditionnelle et holiste et la société moderne et individualiste. Dans la première, la relation entre les hommes prédomine alors que dans la seconde, cette relation est subordonnée à celle entre les hommes et les choses[2].

Dans ce processus en chaîne d'élargissement de l'individualisme, la culture constituerait un maillon intermédiaire. Conditionnée par le rôle croissant joué par la consommation et la communication, elle en revêtirait les traits, pour prendre la forme d'une culture hédoniste, de l'instant, banalisée, fondée sur l'émancipation individuelle, psychologique, compensatoire, face au malaise générée par la société postindustrielle, tout en en subissant les effets : indifférence de masse, banalisation de l'innovation, déclin de l'idée de progrès et des idéaux émancipateurs, etc. Pour la qualifier, certains insisteront sur son caractère post-moderne, pour souligner ce qui la différencie du modernisme culturel. Plusieurs traits, relativement hétéroclites, servent à la définir : l'incrédulité à l'égard des méta-récits, la crise des avant-garde dans le domaine de l'esthétisme, la critique de l'utilitarisme et du fonctionnalisme, notamment en architecture, au profit d'un éclectisme alliant le culte de la différence et la nostalgie à l'égard de la tradition, la remise en cause nihiliste de l'historicité, la virtualité liée à l'expansion du monde des images et les effets de déréalisation qu'elle produit, etc. A la suite d'auteurs américains (Richard Sennett, Christopher Lasch), d'autres pointeront davantage l'importance prise par le psychologique et la valorisation de

[1] Anthony Giddens, *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.
[2] Louis Dumont, Homo Aequalis, op. cit. Comme le note de son côté Robert Castel, ce primat de la relation entre l'homme et les choses possède une double face : l'une est positive, l'homme accédant à l'individualité en oeuvrant dans le monde et en le transformant par la force de son travail, cette capacité étant celle de l'homme moderne ; l'autre est négative, à partir du moment où le rapport aux choses devient une aliénation, soit par l'exploitation du travail soit par l'aliénation de la consommation, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard, 2001.

l'intimité dans la culture contemporaine, permettant l'éclosion d'une subjectivité nouvelle ou redécouverte : « A ces incertitudes qui affectent la formation du Moi et des relations avec autrui, à la décohésion du tissu social qui manifeste un état d'anomie, aux recherches de solutions individuelles exprimant la progression d'un nouvel individualisme, a été associée une culture estimée spécifique, la « culture narcissique » dominante dans la sociabilité contemporaine »[1]. Ce narcissisme formerait le stade ultime de l'individualisme. Producteur du Moi, il serait à l'origine de la substitution de la conscience politique par l'auto-conscience individuelle. Plus précisément, il commanderait la décrispation des enjeux politiques et idéologiques, et le surinvestissement concomitant des questions subjectives, le désengagement du Moi contemporain de la sphère publique et son réinvestissement dans les arcanes du privé.

La lecture de ce tableau de la société contemporaine gagnée par un nouvel individualisme va produire deux visions différentes et opposées, recouvrant des lignes de fractures à peu près identiques de celles qui avaient accompagné le développement de la société moderne et de « l'individualisme abstrait » suite à la révolution française. La première, critique et désenchantée, est composée de deux branches : l'une, conservatrice, qui perçoit ce regain d'individualisme comme une menace et comme une décadence, comme un « ébranlement de la société des mœurs », l'individu s'émancipant des normes et des valeurs pour se consacrer quasi-exclusivement à son épanouissement de soi ; l'autre, radicale, dénonce cet « individualisme concurrentiel, cet individu qui par excès - de consommation - devient un individu par défaut ; un individu qui « souffre non plus de l'excès d'intériorisation de la morale victorienne, mais d'une crise d'identité, car il ne sait plus qui il est lui-même hors des gratifications immédiates de la consommation »[2] ; un individu enfin qui perdu tout sens de l'engagement et toute préoccupation pour des problèmes qui dépassent sa stricte personne. La seconde est plus enchantée car elle voit dans ce nouvel individualisme l'émergence de valeurs et de finalités sociales inédites, fondées sur la singularité, le respect des différences, l'émancipation individuelle, etc.

En quoi ces différentes représentations des bouleversements des sociétés contemporaines intéressent notre réflexion sur les rapports entre individualisme et action collective ? Elles nous intéressent car qu'elle que soit l'orientation adoptée, toutes déploient une conception d'un individu impropre à tout engagement collectif. En cause, les deux principales grilles de lecture utilisées dans le courant des années 1980 pour rendre compte des dits bouleversements. L'une est plutôt de type culturaliste ; l'autre de type politique. Autrement dit, seuls le fait culturel d'un côté

[1] Georges Balandier, *Le détour*, op. cit., p. 154.
[2] François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit., p. 70-71.

et le fait politique de l'autre seront retenus pour expliquer ces transformations, comme si les « épreuves de l'individu » n'étaient qu'un problème culturel et non un problème social[1].

Un mode de lecture culturaliste

Pourquoi parler de lecture culturaliste ? [2] Tout d'abord, en raison de la méthode et des matériaux utilisés pour décrypter les changements en cours. Dans le cadre de mes mémoires de Maîtrise et de DEA consacrés à la résurgence de cette notion d'individualisme, j'avais ainsi pu constater, suite au passage en revue d'un certain nombre de textes s'y référant, le très faible nombre de sociologues dans mon corpus (hormis Louis Dumont sur un registre anthropologique et Raymond Boudon dans une dimension plus méthodologique) et la quasi absence de support empirique dans les analyses proposées[3]. Ce point sera confirmé quelques années plus tard par François Dubet, celui-ci évoquant dans *Sociologie de l'expérience*, sans que cela soit forcément une critique, des analyses qui « ne se placent pas, pour l'essentiel d'entre elles dans le strict champ de la sociologie « professionnelle [mais qui] relèvent plus volontiers du domaine de la philosophie sociale, de la critique morale ou de l'essai »[4]. Une étude comme celle de Gilles Lipovetsky, qui a connu un grand retentissement et une importante audience lors de sa sortie en 1983, a parfaitement typifié ce primat culturaliste. D'une part, parce qu'elle se donnait pour projet de rendre compte des divers bouleversements et évolutions qui ont marqué les sociétés occidentales depuis le début des années 1980 sur le plan des mœurs, des mentalités et de la culture. D'autre part, parce qu'elle adoptait une forme phénoménologique et descriptive des « traits significatifs du nouvel air du temps » -, ceux-ci relevant de « l'univers des objets, des images, de l'information [et des] valeurs hédonistes, permissives et psychologistes qui lui sont liées »[5]. Autrement dit, les exemples retenus par ce dernier pour caractériser cette « poussée individualiste » relevaient moins des faits empiriques, de faits sociaux diraient les sociologues, que de ce qui dans la sphère de la consommation et du système culturel en général y est immédiatement produit comme signe[6]. Ce constat ne doit pas être perçu comme une critique car la philosophie sociale peut porter un regard d'une grande acuité sur l'identité d'une époque, au même titre que la littérature et le cinéma. Elle

[1] François Dubet, Danilo Martuccelli, *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Seuil, 1998, p. 174.
[2] Jean-Pierre Terrail évoque pour sa part une conception qui relève de l'histoire des mentalités à travers les travaux américains (de Riesman à Lasch), l'emprunt à Simmel via l'Ecole de Chicago, et à Freud, dans le cadre d'une anthropologie culturaliste. A ce sujet, *Destins ouvriers, la fin d'une classe*, op. cit, p. 18.
[3] Jean-Michel Denis, *La notion d'individualisme chez les intellectuels*, mémoire de Maîtrise de sociologie, sous la direction de Claude Orsoni et d'Annie Kriegel, Université Paris X Nanterre, 1987 ; Jean-Michel Denis, *Contribution à une réflexion sur l'individualisme : fait de société ou idéologie ?*, sous la direction de Alain Touraine à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1988.
[4] François Dubet, *Sociologie de l'expérience, op. cit.,* p. 72.
[5] Gilles Lipovetsky, *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, op. cit., p. 7.
[6] A la manière de Jean Baudrillard. A ce sujet, *Pour une critique de l'économie politique du signe*, Paris, Gallimard, 1972.

est néanmoins insuffisante car incapable de restituer les logiques sociales sous-jacentes aux phénomènes observés. Notamment, et dans ce cas particulièrement, parce qu'en reposant sur une démarche déductive, qui va du général au particulier et de la loi aux faits, elle renverse la chaîne explicative et bouleverse l'ordre des raisons épistémologiques. L'analyse prend plus la forme d'une invocation que d'une explication - comme tout bon produit ménager, l'individualisme est multitâche et sert à tout expliquer - et n'aide en rien à comprendre les évolutions réelles de la société. Cela est particulièrement visible lorsque les phénomènes collectifs sont réduits à de simples manifestations individualistes, les individus se réunissant collectivement pour défendre des valeurs et des orientations particulières ou singulières, « le particulier dans l'universel ou l'individuel dans le collectif », comme ce sera par exemple le cas à propos de la montée de l'engagement associatif, assimilée à une sorte de narcissisme collectif, regroupement de semblables « aux intérêts miniaturisés, hyper spécialisés »[1], des événements de mai 1968, considérée comme une révolte d'individus, ou le mouvement étudiant de l'hiver 1986 - « l'individu 86 » [2] -, etc.

Au-delà de la méthode, parler de lecture culturaliste vise également à montrer que la culture est identifiée et considérée comme le principal voire l'unique vecteur des bouleversements redéfinissant ce « nouveau stade historique des sociétés démocratiques avancées ». Qu'est-ce que cela signifie ? L'histoire de l'individualisme est irrémédiablement liée à celle de la modernité ; toutes deux retracent un mouvement d'arrachement vis-à-vis de l'appartenance communautaire d'une part et du domaine de la tradition de l'autre. Symétriquement, au nouvel âge de l'individualisme correspondrait une nouvelle culture, qualifiée ou non de postmoderne. Celle-ci, censée sonner le glas du modernisme, caractériserait les nouvelles attitudes et les nouvelles valeurs, les nouveaux comportements et styles de vie attachés à cette étape historique. Mieux, elle symboliserait à elle seule cette « seconde révolution individualiste », c'est-à-dire le passage d'un individualisme « limité » au domaine économique et à la sphère marchande par la bourgeoisie industrielle, demeurée relativement frileuse et puritaine sur le plan culturel, à un individualisme « total », en ce sens qu'il a investi le domaine de la culture, aidé en cela par l'hédonisme généralisé produit par la consommation de masse. L'importance prise dorénavant par la dimension culturelle est bien évidemment liée à sa généralisation *via* le processus de marchandisation et de massification, au point que la culture change de « condition »[3] et devient un mode de vie. Mais

[1] Gilles Lipovetsky, *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, op. cit., p. 16.
[2] Luc Ferry, Alain Renault, *68-86 Itinéraires de l'individu*, Paris, Gallimard, 1987.
[3] « Cette étude a pour objet la condition du savoir dans les sociétés les plus développées. On a décidé de la nommer « postmoderne » (…) Notre hypothèse de travail est que le savoir change de statut en même temps que les sociétés entrent dans l'âge dit post-industriel et les cultures dans l'âge dit « postmoderne », Jean-François Lyotard, *La condition*

pas uniquement. Elle est également le produit d'un mouvement de bascule : les énergies individuelles et collectives absorbées autrefois par le social et ses enjeux se redéployant vers des finalités plus immédiates, personnelles voire intimes et psychologiques.

Ce nouvel état de la culture, qui s'impose au point de devenir un mode de vie, ne va-t-il pas jusqu'à redéfinir la démocratie ? Le philosophe Jacques Rancière n'est pas loin de le penser qui stigmatise la querelle opposant les sociologues « post-modernes » aux philosophes « à l'antique » au sein de laquelle la démocratie n'est plus rien d'autre que « le règne des désirs illimités des individus de la société de masse moderne »[1]. L'objectif de la critique opérée par Jacques Rancière est double. Il vise tout d'abord à cerner l'identité de ces individus égoïstes dont les actions et le comportement donnent lieu à cet individualisme démocratique, loué par les uns et abhorré par les autres. Car cette identité aurait changé. En effet, alors que pour Marx, il ne faisait nul doute que ces individus constituaient une classe bien particulière, celle des « détenteurs des moyens de production, soit la classe dominante dont l'Etat des droits de l'homme était pour lui [Marx] un instrument », ils désigneraient aujourd'hui les hommes démocratiques. Comment s'est effectué ce changement ? En trois mouvements : - par la transformation de la démocratie en une *forme* de société[2] : la société illimitée ; - par l'identification de cette forme de société au règne de l'individu égalitaire, « en subsumant sous ce concept toutes sortes de propriétés disparates, depuis la grande consommation jusqu'aux revendications des droits des minorités en passant par les luttes syndicales » ; - en ramenant la démocratie à la « recherche d'un accroissement indéfini qui est inhérente à la logique de l'économie capitaliste »[3]. On trouve ici le second pan de la critique développée par le philosophe : montrer que cette triple assimilation permet la critique de la démocratie, et derrière elle, celle de l'égalité. Car pourquoi de si nombreuses attaques de la démocratie, se demande-t-il, celles-ci émanant de surcroît de l'intérieur même des régimes démocratiques ? Parce que ceux à l'origine de ces attaques la considèrent comme en crise. Et pourquoi le serait-elle ? Non parce que les régimes de gouvernement qui prétendent la servir seraient corrompus mais bien plutôt en raison de l'intensité de la vie démocratique elle-même. Sauf que, détournée vers la satisfaction des plaisirs égoïstes et la recherche du bonheur individuel, selon des principes déjà connus des tyrans grecs antiques, afin de limiter la participation du *demos* aux discussions concernant les affaires publiques, cette vitalité favoriserait l'individualisme de

---

postmoderne, Paris, éditions de Minuit, 1979, p. 7 & 11.

[1] Jacques Rancière, *La haine de la démocratie*, Paris, éditions La fabrique, 2005, p. 7.

[2] « Le lecteur ne peut manquer d'apercevoir dans la démocratie une *forme de société*, dont la singularité se précise notamment en regard de cette autre *forme* que présentait la société aristocratique » in Claude Lefort, *Essais sur le politique XIX^ème^-XX^e^ siècles*, Paris, Seuil, 1986, p. 206.

[3] Jacques Rancière, *La haine de la démocratie*, op. cit. p. 26.

masse et l'insouciance à l'égard du bien public. Car la démocratie est une affaire d'équilibre, la « bonne » démocratie étant « la forme de gouvernement et de vie sociale apte à maîtriser le double excès d'activité collective ou de retrait individuel inhérent à la vie démocratique » (il convient que les élites soient « protestantes », c'est-à-dire individualistes et éclairées, et le peuple « catholique », c'est-à-dire compact et croyant, selon l'expression consacrée)[1]. Pour Jacques Rancière, le concept d'individualisme n'est qu'un subterfuge. Ce que les contempteurs de la démocratie critiquent derrière lui, c'est moins la désaffection à l'égard de la chose publique que « l'exigence fiévreuse d'égalité qui travaille les individus démocratiques », cette démesure démocratique où les gouvernants sont comme les gouvernés, les jeunes comme les vieux, les femmes comme les hommes, les élèves comme les professeurs, etc. Et ce qu'ils cherchent à protéger par cette critique de l'individualisme, ce n'est pas la collectivité mais une certaine forme de collectivité « bien hiérarchisée des corps, des milieux et des « atmosphères » qui approprient les savoirs aux rangs sous la sage direction d'une élite »[2]. La sociologie naissante, au nom de la lutte contre l'atomisation et contre les risques de la déchirure sociale générée par l'illimitation démocratique et la confusion des milieux, sera cofondatrice de cet ordre social homogène, cette *politeia* aristotélicienne, en tant qu'elle sera une « collaboratrice fidèle de l'ordre républicain nouveau » qui s'interpose contre le sacrilège de l'anarchie démocratique[3]. La colère exprimée depuis près de trente ans par le philosophe à l'égard de la sociologie (depuis *Le Philosophe et ses pauvres* paru en 1983), et pas toujours très juste[4], est liée à cette faute originelle, à ce « mensonge de Durkheim »[5], mais aussi à la constance montrée par la discipline, par la voix de ses représentants les plus célèbres de Pierre Bourdieu à Robert Castel, à « dénier les formes d'activation de l'égalité [et les] modes d'expression populaires de la politique »[6].

Un mode de lecture politique

Une société de masse dominée par l'individualisme est un monde homogène, privé de toute hiérarchie, de toute structure. C'est le monde du consommateur indistinct aux mêmes désirs, aux mêmes pratiques et au même pouvoir d'achat ; c'est celui de l'homme de masse. Le chemin qui

[1] Ibid., p. 14.
[2] Ibid., p. 76.
[3] Patrick Cingolani, *La république, les sociologues et la question politique*, Paris, La Dispute, 2003, p. 11.
[4] A ce sujet, l'essai éclairant de Charlotte Nordmann, *Bourdieu/Rancière. La politique entre sociologie et philosophie*, Paris, Editions Asterdam, 2006.
[5] Jacques Rancière, « L'éthique de la sociologie » in Collectif « Révoltes logiques », *L'empire du sociologue*, Paris, La Découverte, 1984, p. 13-36. Pour Patrick Cingolani, c'est plutôt à Auguste Comte que l'on doit cette « inflexion conservatrice » qui va se traduire par la « neutralisation de la revendication démocratique », ce dernier promouvant *via* la science sociale positiviste, un peuple *institué* plutôt qu'un peuple *émancipé*, en lui assignant « une place et un *ethos* au sein de la distribution hiérarchique collective », in *La république, les sociologues et la question politique*, op. cit., p. 23 & 28.
[6] Patrick Cingolani, *La république, les sociologues et la question politique*, op. cit., p. 10.

mène de l'individu à l'homme de masse est balisé depuis longtemps, par la littérature politique tout d'abord (Hannah Arendt, Elias Canetti, etc.) puis par la littérature sociologique (Jean Baudrillard). Pour les uns, il prend naissance dans l'acquisition et la compétition caractéristiques de la société bourgeoise qui provoquent l'apathie voire même l'hostilité envers la vie publique (Arendt) ; pour les anti-modernes et les détracteurs de la démocratie, il est creusé par l'égalitarisme et le démocratisme à l'origine de la dégénérescence culturelle et morale moderne (Ortega y Gasset) ; pour certains théoriciens plus récents de la société contemporaine, il est le produit de l'indifférence et de l'atomisation généralisés générées par l'illimitation capitaliste (Baudrillard). Considéré sous l'angle de la philosophie politique, l'individu et l'homme de masse sont l'avers et l'envers de la même figure, l'un dans un statut de victime, l'autre dans celui de menace ; l'un parce que n'est pas respecté son indépendance, l'autre parce que sa désaffiliation fait courir des risques au fonctionnement démocratique. Ces risques sont d'une double nature. La première est d'ordre historique. Elle a pris forme à chaque fois que l'homme de masse s'est transformé en « barbare de l'intérieur » (José Ortega Y Gasset) et que la masse qui l'englobait et le maintenait dans un état d'inertie vis-à-vis de la chose publique s'est mise en mouvement en se démultipliant en masses d'individus furieux, « battant en brèche l'idée que les masses sont sans importance, réellement neutres et qu'elles constituent « la muette toile de fond de la vie politique »[1]. Au XX[e] siècle, les masses ont été un rouage du phénomène totalitaire, tout en le subissant en même temps et, de ce fait, ont servi de clef de lecture y compris pour lire les « expériences plébéiennes » antérieures[2]. L'autre type de risques a été identifié de longue date par Alexis de Tocqueville ; il émane directement de la nature égoïste de ces individus indistincts car égaux. Car l'égalité comporte une dimension quelque peu perverse ; elle porte en elle les germes de l'inégalité *via* la comparaison à laquelle se livrent en permanence les hommes pour vérifier leur statut d'égaux, et du coup génère la frustration : « dans une société des égaux, toute inégalité aiguise l'envie et attise l'individualisme »[3]. Entièrement affairés à leurs « petites affaires privées », orientées vers la recherche de leur bien-être, ils se détourneraient des affaires communes, de la chose publique. Et dans une société privée de toute structure intermédiaire, ils ouvriraient la voie à un nouveau despotisme. La forme prise par ce despotisme réside dans sa modernité, parfaitement incarnée par le totalitarisme. Jacques Rancière, encore lui, ne s'y est pas trompé lorsqu'il pointe que les propriétés hier attribuées au totalitarisme « conçu comme un Etat dévorant la société sont tout simplement devenues les propriétés de la démocratie, conçue comme la société dévorant l'Etat (…) Ce que l'on dénonçait naguère comme principe étatique de

[1] Hannah Arendt, *Le système totalitaire*, Paris, Seuil, 1972, p. 33.
[2] Martin Breaugh, *L'expérience plébéienne*, Paris, Payot, 2007.
[3] A ce sujet, la lecture qu'en font Jean-Marie Donegani et Marc Sadoun, *Qu'est-ce que la politique ?*, Paris, Folio essais, 2007, en particulier dans le chapitre premier « l'individu et le tout ».

la totalité close est dénoncé maintenant comme principe social de l'illimitation »[1]. Pour outrancière qu'elle puisse paraître de prime abord, cette identification, ou plutôt ce renversement n'est pas totalement nouveau. Claude Lefort, dans sa lecture de Tocqueville, note que celui-ci fait état du risque d'apparition au sein de la société démocratique d'un type de domination inédit, que les termes anciens de despotisme et de tyrannie ne peuvent qualifier, et auquel il applique celui de « pouvoir social »[2]. Ce terme, remarque Claude Lefort, siérait mieux à notre époque contemporaine, « tant les signes de l'extension et de l'égalité étaient alors ténus en comparaison du spectacle qu'offre notre propre société »[3]. Lui-même n'utilise pas le terme de totalitarisme pour désigner ce danger potentiel qui menace la démocratie, ce passage entre les deux abstractions du *tous* incarné dans le pouvoir social (tocquevillien) ou dans la volonté générale (rousseauiste) au *tout* totalitaire. Mais sa lecture du texte de Tocqueville s'effectue sous l'ombre menaçante de ce phénomène qu'il considère comme le plus marquant du XXe siècle. Et l'insistance qu'il accorde au caractère total de ce pouvoir « diffus, invisible, qui est tout autant intérieur qu'extérieur aux individus, autant produit que subi par eux, tout autant imaginaire que réel, qui s'exprime à la fois dans le gouvernement, dans l'administration et l'opinion »[4] et qui a pour fin de rendre la société totalement visible à elle-même, ne peut que rappeler les descriptions et analyses faites par lui et par d'autres du système soviétique et nazi. Il livre par contre ce qui lui paraît être une solution pour sortir à la fois de l'obnubilation de *l'homme perdu dans la foule*, propre aux critiques de la démocratie, et de la double apologie de l'individualisme et de la démocratie de masse : penser ensemble la « vérité de l'association et la vérité de l'isolement »[5], autrement dit ne pas avoir peur de l'anonymat pour échapper au risque de la société transparente.

S'il convient donc de se prémunir contre les dangers potentiels générés par l'homme sans limites, il convient également de protéger et de respecter l'indépendance de l'individu souverain. Car, même si une partie des théoriciens libéraux refusent de limiter l'individualisme à cette indépendance, voire même considèrent qu'il s'agit d'un concept dégradé, au sens où selon eux, l'individualisme est aussi un humanisme et un subjectivisme, et lui préfèrent celui d'autonomie, « l'individualisme renferme l'idée d'indépendance »[6]. Cette conception est inhérente à la conception libérale de l'individu, tant sur le plan politique - si Hobbes, Locke, Mandeville, Hume,

[1] Jacques Rancière, *La haine de la démocratie*, op. cit., p. 18-19.
[2] Tocqueville en fait la description dans le deuxième tome *De la Démocratie en Amérique*, quatrième partie, chapitre VI intitulé « Quelle espèce de despotisme les nations démocratiques ont à craindre », Paris, Garnier-Flammarion, 1986, p. 383-388.
[3] Claude Lefort, *Essais sur le politique XIX^{ème}-XX^{e} siècles*, op.cit. (en particulier le chapitre intitulé : « Réversibilité liberté politique et liberté de l'individu »).
[4] Idem, p. 207.
[5] Ibid., p., 216.
[6] Jean-Marie Donegani et Marc Sadoun, *Qu'est-ce que la politique ?*, op. cit., p. 31.

Smith, Bentham, Helvétius, etc. traitent chacun à leur manière la question de la constitution de la société civile, tous s'entendent néanmoins pour montrer qu'elle ne relève pas d'un droit ni d'une puissance supérieure mais est l'œuvre des individus eux-mêmes, déclarés libres au moment où ils vont aliéner cette liberté à l'Etat - qu'au plan économique (marché libre et autorégulateur). Cette indépendance possède une double dimension : celle de l'auto-suffisance et celle de la liberté, qui fait effectivement de l'individu un être a-social. Cette liberté est avant tout celle de l'individu privé ; elle peut le conduire à privilégier sa vie privée plutôt que la vie publique, et donc à vouloir défendre la première contre les intrusions extérieures. Le souci de protection montré par l'individu à l'égard de sa propre individualité formerait ainsi, en partie, le point de rencontre entre l'individu de la conception libérale et celui de l'hyper ou postmodernité. Il fait peu de doutes que la redécouverte de l'individu et l'offensive libérale, dans les domaines politique, économique et idéologique, ont largement et réciproquement profité l'une de l'autre tout au long des années 1980. Le point saillant de cette redécouverte est qu'elle va s'adosser sur une conception libératoire de l'individu. En effet, si l'individu concret a été particulièrement opprimé pour ne pas dire nié par les différents régimes totalitaires, sa figure abstraite n'a pas particulièrement été bien traitée dans les démocraties occidentales, en tout cas en France, où sa place, son rôle et son action n'auront été ni valorisés ni reconnus par l'ensemble des philosophies de l'histoire et des sciences humaines. D'où l'obligation, pour certains esprits de l'époque, non seulement de retrouver et de réhabiliter les principales valeurs fondatrices des sociétés démocratiques mais également de redonner forme au combat pour les droits de l'homme et de renouer avec une éthique humaniste, les pensées anti-humanistes ayant trop longtemps dominé les institutions, les sciences, les systèmes philosophiques, etc. ; ce que Louis Pinto appelle « la revanche de la liberté sur le social »[1]. En cela, cette lecture de l'individualisme sera essentiellement de nature politique. Non seulement parce qu'elle adopte pleinement le propos de Tocqueville selon lequel « l'individualisme est d'origine démocratique »[2]. Mais surtout parce que pour sortir de ce face à face entre l'Etat et les individus, il n'est absolument pas question de tenter de re-densifier le social, celui-ci maintenant l'individu dans le piège des contraintes et des déterminismes, mais au contraire de tenter de l'en sortir par différents moyens : en lui ré-attribuant philosophiquement sa puissance pratique, la maîtrise de sa subjectivité, sa « liberté abstraite », etc. Au final, ce regard porté sur la société des années 1980 a ceci d'homogénéisant qu'il a rabattu l'économique et surtout le social sur le seul politique. Si la logique totalitaire a peut être rendu nécessaire une pensée politique de l'individu, son instrumentalisation à des fins anti-objectivistes a pour conséquence ce qu'écrit Vincent Descombes, à la suite de Louis Dumont, à propos de Hobbes,

[1] Louis Pinto, *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, op. cit., p. 52.
[2] Alexis de Tocqueville, *De la Démocratie en Amérique*, op. cit., p. 125.

d'éliminer la hiérarchie (le social) et de penser les rapports sociaux comme des stricts rapports de force : « Il élimine la hiérarchie de sa cosmologie pour libérer l'individu ». Ce travers, ajoute-t-il, est également celui de la théorie politique de la philosophie moderne qui conçoit les institutions humaines « soit comme des conventions explicites passées entre sujets atomiques, soit comme des rapports de force résultant du moment historique »[1].

Dans ces deux lectures, culturaliste et politique, la re-découverte de l'individu est en fin de compte considérée comme une libération. Les mots employés ne trompent pas. Il est question « d'arrachement », de « dégagement », « d'émancipation », « d'accomplissement individuel », de « libre déploiement de la personnalité », etc. Mais une libération par rapport à quoi et pourquoi faire ? Cette question se double de celle de savoir s'il existe une homologie entre la manière dont est pensée la construction historique de l'individu au XVII^{e} et XVIII^{e} siècles et celle au XX^{e} siècle puisque toutes deux sont considérées comme des processus de sortie de l'homogénéité sociale, qu'elle soit d'ordre communautaire (société féodale) ou sociétaire (société industrielle). A quoi renvoie cette idée d'homogénéité sociale ? A l'analyse d'Ulrich Beck qui distingue dans la société industrielle des mouvements contradictoires modernes et contre-modernes, qui lui attribuent ce caractère hybride de « société moderne par états », ces états étant hérités de la société féodale et revues par la modernité, et pouvant être repérés par exemple dans la survivance des oppositions hiérarchiques entre les sexes [2]? Au fait que jusqu'aux années 1960 et 1970, les individus seraient restés soumis à des processus de socialisation homogènes et homogénéisants qui, en privilégiant le principe d'universalisme sur celui de particularisme, les auraient enfermé dans une identité d'appartenance ? Logique d'appartenance qui, en prenant la forme de situations de classe et en constituant la matrice de la dynamique sociale, se prolongerait par l'identification à des valeurs collectives, l'adhésion à des projets eschatologiques et révolutionnaires et par l'intégration à des appareils organisationnels qui en seraient les porteurs ? Du coup, n'est-on pas là face à une autre homologie : l'individu en quittant la société industrielle/moderne, et en s'émancipant de son organisation sociale et de ses rôles liés, de ses valeurs et de sa culture, cesserait d'être hétéro-déterminé par l'imaginaire de la modernité - dans lequel les idées de projet, d'émancipation révolutionnaire, d'utopie occupaient une place centrale -, de la même manière que le détachement progressif de l'individu de la société féodale l'a conduit a ne plus être hétéro-déterminé par la transcendance et l'altérité religieuse[3] ? Cela permettrait de comprendre pourquoi la « société individualiste » est surtout considérée comme une « société du vide », ce vide devant être

[1] Vincent Descombes, *Philosophie par gros temps*, Paris, Les éditions de Minuit, 1989, p. 162-163.
[2] Ulrich Beck, *La société du risque*, op. cit., p. 238-245.
[3] Au sens de Marcel Gauchet, *Le Désenchantement du monde. Une histoire politique de la religion*, Paris, Gallimard, 1985

interprété non pas comme une dissémination du tissu social mais comme « une éclipse de la transcendance »[1].

Quoi qu'il en soit, ce discours de « libération » semble plus relever de la « critique artiste » que de la « critique sociale » pour reprendre les concepts forgés par Luc Boltanski et Eve Chiapello[2]. Les deux sociologues notent en effet que le capitalisme, selon les étapes de son développement, a offert des formes historiques différentes de la critique donnant lieu à deux typologies de « libération » distinctes. La première, que l'on retrouve principalement chez les théoriciens socialistes et marxistes, prend appui sur la critique d'une situation d'exploitation et d'oppression subie par un groupe social (*un peuple*). La délivrance à laquelle elle donne lieu est « indissociablement un acte politique de réappropriation (…) une autodétermination, [une manière] de se soustraire à une forme ou à une autre d'exploitation (…) elle pointe vers des *aliénations spécifiques*, au sens où elles sont spécifiques à un groupe, une catégorie qui subit injustement une oppression… »[3]. Elle est de l'ordre de la critique sociale. La seconde, que Luc Boltanski et Eve Chiapello relient à ce qu'ils appellent la « critique artiste », car elle prend corps dans l'invention au milieu du XIX^{e} siècle d'un mode de vie bohème et dans la réaction au désenchantement, à l'inauthenticité et à la perte de sens liée à la montée du capitalisme industriel, à la standardisation et la marchandisation généralisée du quotidien, doit être davantage considérée comme répondant à une volonté d'affranchissement et d'émancipation vis-à-vis de toutes les formes de nécessité qu'elles soient sociales, conventionnelles, de genre voire corporelles et sexuelles. Ce faisant, cette autre forme de libération « pointe donc vers des *aliénations génériques* [et elle] se conçoit avant tout comme la délivrance du désir opprimé d'être quelqu'un d'autre ; de ne pas être celui dont d'autres (parents, maîtres, etc.) ont conçu le projet ; d'être celui que l'on désire être, au moment où on le désire, ce qui laisse ouverte la possibilité d'une pluralité d'identifications adoptées à la façon dont on adopte un style et, par conséquent, d'échapper aux appartenances identitaires de la nation, de la région, de l'ethnie (…) de la famille… »[4].

Ce second type de critique n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, les gains liés aux demandes de libération *génériques* et *spécifiques* - que celles-ci soient développées ensemble ou séparément - ne s'inscrivent pas dans une logique cumulative ; ils ne s'additionnent pas. D'où la nécessité de rappeler combien ces gains, liés aux revendications d'ouverture et de redéfinition des identités sociales, ont parfois été obtenus au détriment de ceux liés à la

[1] Yves Barel, *La société du vide*, Paris, Seuil, 1984.
[2] Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
[3] Idem, p. 521.
[4] Ibid., p. 522.

protection et à la sécurité sociales (au sens large), « une grande partie des personnes, loin de se trouver libérées [étant] au contraire précarisées, soumis à de nouvelles formes de dépendance systémiques, et obligées d'affronter dans une solitude accrue des exigences d'autoréalisation indéfinies, illimitées, tournantes et, dans la plupart des cas détachées du monde vécu où rien ne les aidait à s'autoréaliser »[1]. Ce qui signifie, ensuite, qu'il s'agit d'un idéal inégalement partagé au plan social, tant en termes d'aspiration que sur le plan de ses conséquences. Autrement dit, non seulement les individus ne sont pas dotés des mêmes propriétés (économiques, sociales, culturelles) pour accéder à cette individualité positive mais ils deviennent désormais entièrement responsables de leur insuffisance et de leur échec, pour ne pas dire de leur aliénation. Enfin, il s'agit d'une modalité de libération qui s'appuie tout particulièrement sur le diptyque désir/satisfaction des besoins, sur la consommation, sur un désir immédiatement récupéré et marchandisé, bref sur une idéologie de l'épanouissement de soi qui ne constitue pas véritablement un *idéal moral*[2]. Pour que cette critique de la marchandisation reste efficace, il convient néanmoins qu'elle ne bascule pas dans la dénonciation de l'inauthenticité. Le moyen le plus pertinent pour y parvenir est certainement de réévaluer la critique sociale.

I.2 L'approche sociologique de l'individualisme permet-elle de réexaminer la question de l'action collective ?

Ce discours sur l'individu et sa libération va s'accompagner d'un discours sur le social. En effet, tel qu'il sera communément décrit dans les années 1980, le processus de transformation de la société contemporaine s'apparente moins à une individualisation des pratiques ou à une « désinstitutionnalisation » qu'à une désocialisation. On peut en effet retenir des textes sur l'individualisme écrit à cette période l'insistant postulat de la destruction des liens sociaux par « dissolution », « atomisation » ou « massification », etc. L'image de cette destruction est profondément ambivalente tant on ne sait jamais si elle doit être considérée comme positive pour les individus, ceux-ci pouvant enfin récupérer une singularité mise à mal par les déterminismes en tout genre, ou si elle leur est préjudiciable, comme l'énonce la vieille problématique durkheimienne du risque anomique lié à l'individualisme moderne. Cette oscillation permanente, qui est somme toute également caractéristique de la dialectique de la modernité, prise entre

[1] Ibid., p. 526.
[2] Au sens où Charles Taylor le définit : « J'entends par là une image de ce que serait une existence meilleure ou plus élevée, où « meilleure » ou « plus élevée » ne se définissent pas en fonction de nos désirs ou de nos besoins mais par rapport à un idéal auquel nous devrions aspirer » in *Le malaise de la modernité*, Paris, Cerf, 2002, p. 23-24.

« liberté et discipline[1] », n'est pas totalement séparable, semble-t-il, du paradoxe démocratique selon lequel l'individualisme serait une délivrance en même temps qu'une aliénation.

I.2.1 Désocialisation ou passage à vide de la sociologie ?

Cette désocialisation apparaît d'autant plus forte qu'elle est polymorphe. Elle prend trois formes différentes. Tout d'abord, celle de la massification déjà évoquée. Dans la société contemporaine, massification et individualisme vont de pair. La première ne crée pas le second - au sens de la célèbre formule de Marx : « la production ne crée pas seulement un objet pour le sujet, mais aussi un sujet pour l'objet »[2] -, plus exactement les deux se répondent mutuellement dans une sorte de jeu dialectique, chacun permettant à l'autre de se développer à l'intérieur d'une spirale sans fin. Dans un tel cadre, l'individu se construit entre autres pour échapper aux trop nombreuses pressions et sollicitations dont il fait l'objet ainsi que pour avoir la sensation d'exister au sein de cette multitude. La seconde forme est celle de l'atomisation sociale ; elle renvoie à l'image d'une société, non pas composée d'individus désincarnés, totalement séparés les uns des autres du fait de leur indépendance souveraine - une constellation monadique -, mais à une société au tissu social tout de même fortement émaillé. Atomisation rime ici surtout avec déliaison. C'est-à-dire avec l'idée que les relations sociales ont perdu de leur force et de leur intensité puisque ne reposant plus sur des supports stables, en termes de cadres sociaux notamment, et collectivement partagés ainsi que sur des repères bien identifiés, mais construite à partir d'identités bricolées, flottantes, incertaines, fragmentaires, et surtout rétractées, rétractation offensive : affirmation de la liberté du sujet, ou défensive : résistance à la rationalisation du monde vécu ; bref, une société composée de nomades plutôt que de monades. Du coup, l'atomisation de la société est également celle du sujet. A la société en miettes correspond un individu au Moi éclaté puisque celui-ci n'est plus capable de se placer et de se situer dans un monde qui a perdu de sa cohérence et de sa puissance d'intégration. Enfin, liée aux deux précédentes formes, celle de l'affaiblissement des rapports sociaux, que l'on trouve exprimée dans des expressions comme celle de « dissémination du social » ou celle de « vide social ». Cette idée de vide renvoie très explicitement à l'idée que le social a constitué antérieurement un domaine à part entière, entre la sphère publique et la sphère privée. Au coeur des rapports sociaux pendant près d'un siècle, tout au long de l'ère industrielle, il n'occuperait plus à la fin du XX^{e} siècle cette position centrale. Pire, les rapports sociaux eux-

[1] Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité,* op. cit.
[2] Karl Marx, *Introduction générale à la critique de l'économie politique*, Collection de la Pléiade, Paris, Gallimard, (1867), 1963, p. 245.

mêmes auraient totalement perdu de leur force en même temps que les antagonismes de classes. Autrement dit, il n'y aurait plus dans la société contemporaine d'enjeux proprement sociaux à partir desquels peuvent se mobiliser collectivement les individus. La décrue apparemment inexorable des mobilisations sociales, tant en nombre de manifestations qu'en effectifs mobilisés, constitue la preuve concrète, car empirique, du silence du social. Et il se tait pour au moins deux raisons : d'une part, parce qu'il ne trouve plus personne pour porter sa parole - disparition tendancielle des communautés pertinentes de l'action collective - et d'autre part, parce qu'il n'a plus rien à dire ou plutôt plus rien à proposer - faillite des idéologies de progrès et de transformation sociale. Il y aurait donc une détermination historique du social, car les rapports sociaux sont présentés comme indissociablement accrochés à la scène de la société industrielle, à sa structuration en classes et à ses acteurs spécifiques, notamment syndicaux. Dès lors que l'on en sort pour entrer dans une autre configuration sociétale, quel que soit le nom que l'on veut lui donner, ceux-ci ont tendance à s'effriter. Ils ne disparaissent pas mais sont plus exactement contrebalancés : la désertion du social provenant ainsi de ce double mouvement déjà évoqué de désinvestissement des projets collectifs couplé avec un réinvestissement dans la sphère privée.

Est-ce en raison d'un tel discours et de sa prééminence que la sociologie va sembler donner des signes d'effacement au cours de cette période ? Est-ce en raison de sa difficulté à traduire et à analyser les transformations du moment alors que cette tâche est a priori inscrite dans son projet depuis sa fondation ? Et si tel est le cas, quelle(s) en est (sont) le(s) cause(s) ? Les sociologues qui évoquent, directement ou non, ce passage à vide de leur discipline avancent quelques éléments d'explication à ce sujet. Evoquons en trois rapidement. Le premier, selon Alain Touraine et ses collègues, est lié à la « crise de la sociologie classique ». Que faut-il entendre par « sociologie classique » ? Un mode de représentation de la vie sociale organisée autour des trois vecteurs principaux qui ont caractérisé l'ère moderne : la démocratie, la rationalité, le mode de production industriel. C'est autour de ce triptyque que la sociologie a « inventé » la société comme système social relativement intégré, du point de vue des normes, des rôles et des fonctions. Et c'est cette représentation qui est entrée en crise avec l'obsolescence de la société industrielle : « Au début des années 1980, il n'existe plus de représentation dominante de la vie sociale »[1]. D'où la nécessité et le temps de la reconstruction d'une pensée du social, au-delà du temps dicté par l'empirie, apte à rendre compte de cet éclatement[2] et de l'entrée dans une société désarticulée du point de vue du lien entre l'acteur et le système, hétérogène du point de vue fonctionnel et culturel, conduisant à

[1] Alain Touraine, *Le retour de l'acteur*, op.cit., p. 10.
[2] « Il faut prendre acte de cet éclatement en proposant des théories à « moyenne portée » qui n'ont pas l'ambition de proposer la vision unifiée d'un monde social qui n'a plus de centre », François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit., p. 15.

la mise en avant de l'idée de sujet (Touraine) ou d'expérience sociale (Dubet). Le deuxième élément d'explication, repris par Bernard Lahire, comporte des similitudes avec le précédent à propos du difficile renouvellement de la pensée sociologique. Dans la réflexion menée par ce dernier sur la culture, il montre la difficulté de « transformer le regard » sociologique sur cet objet afin de le penser différemment - autrement que « dans ses rapports avec les classes sociales ou les fractions de classes [à partir desquels] on dresse alors le constat des inégalités sociales d'accès à la Culture »[1] -, c'est-à-dire à partir des socialisations à l'échelle individuelle. Certes, tous les sociologues depuis au moins Norbert Elias savent la naïveté, l'arbitraire et l'absurdité de l'opposition entre les individus et la société, ils n'en continueraient pas moins de critiquer, dans leur majorité, tout travail sur le singulier au nom du généralisable et de la nécessaire séparation disciplinaire avec la psychologie, signe de leur extrême difficulté à prendre en compte les bouleversements du monde social[2]. Le troisième est donné par Luc Boltanski et Eve Chiapello ; il porte moins sur cette défaillance temporaire de la pensée sociologique que sur celle de la *critique sociale*. Ils rappellent, à juste titre, avec leurs concepts, combien l'absorption de la *critique artiste* par l'esprit du capitalisme depuis la fin des années 1960, a rendu difficile pour ne pas dire inopérante la critique de ce dernier. Comme si, compte tenu de l'accès d'une grande partie de la population « au genre de vie authentique » marquée par la libération sexuelle, une plus grande autonomie dans le travail, la vie personnelle, affective, etc., elle n'avait plus lieu d'être. Les seules critiques qui subsisteront durant les années 1980 seront de nature élitiste et porteront sur les signes vulgaires de cette ouverture démocratique et sa faible légitimité culturelle. Le renouveau de la *critique sociale* au cours de la décennie 1990 est dans une certaine mesure liée à ce que certains ont appelé « le retour de la question sociale »[3]. A savoir la dégradation des conditions de vie et de travail d'un nombre croissant de personnes, le développement du précariat et d'une certaine misère sociale. Sans ironie déplacée, on peut effectivement penser que la *critique sociale* a d'autant plus de probabilités de se réactiver que se multiplient par ailleurs les problèmes « qui se donnent à voir dans le développement de la mendicité et dans la multiplication des sans-abri, ou à lire dans l'augmentation du chômage, de la précarité, des inégalités »[4].

---

[1] Bernard Lahire, *La culture des individus*, Paris, La Découverte, 2004, p. 10.

[2] Alors que pour Bernard Lahire, « la seule manière pour le sociologue de répondre à ce genre de questions est de faire apparaître la nature sociale de ce qu'il étudie et, en l'occurrence, de montrer que les réalités individuelles sont sociales et qu'elles sont socialement produites. Bref, il s'agit pour lui « d'expliquer le social par le social », selon la formule célèbre de Durkheim », in *La culture des individus*, op. cit., p. 17.

[3] Cristophe Aguiton, Daniel Bensaïd, *Le retour de la question sociale. Le renouveau des mouvements sociaux en France*, Lausanne, éditions Page deux, 1997.

[4] Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit., p. 503.

Ce que traduisent ces différentes explications, et quoi que l'on pense de chacune d'elle, c'est que les années 1980 et 1990 ont constitué une difficile période de transition pour la sociologie, celle-ci ayant du mal à s'ajuster à la nouvelle configuration sociale ; c'est-à-dire, comme l'écrira par exemple Anthony Giddens, « de parvenir à reconnaître le bien-fondé du virage en direction de la subjectivité tout en évitant de basculer de nouveau dans un subjectivisme à tout crin »[1]. Elles montrent également, en creux, l'impasse d'une pensée non sociologique de l'individu, qui ramène l'édification de sa structure identitaire aux seules réponses qu'il apporte à ses stimuli psychologiques et à ses choix moraux. Au final, avoir une pensée sociologique de l'individu, c'est le penser comme un être social, peut être plus individu que son aïeul ou son ancêtre, mais néanmoins construit à partir de l'intériorisation du social. C'est le penser, y compris lorsque l'on cherche à bâtir une sociologie de l'individu, comme le produit de processus sociaux : « Il [l'individu] existe seulement parce que toute la société - dans ses institutions, dans ses normes … - lui demandent d'exister »[2]. Ce qui permet de montrer que le phénomène de l'individualisme ne dissout pas les rapports sociaux mais les transforment en les rendant encore plus violents puisque l'individu ne peut plus se protéger derrière le rempart du collectif quelle que soit sa forme. Car pour certains sociologues, comme Jean-Pierre Terrail par exemple, il est en effet possible de penser conjointement l'individualité et les rapports sociaux, en substituant à la sociologie de l'individu une sociologie de l'individuation, qui permet de penser ensemble l'appartenance et la différence, la socialisation et la singularisation[3]. Cette sociologie de l'individuation, parce qu'elle intègre la « question de l'historicité » permet de rendre compte des destins entremêlés des formations sociales et des individualités, cette histoire démarrant véritablement avec les « premières sociétés de classes ». Une telle sociologie évite non seulement de « coincer » l'individuation dans un prisme réducteur, entre émancipation et aliénation de classe, mais également toute représentation homogénéisante de la sphère sociale en montrant que de la cité antique à la société moderne, les possibilités d'accès à l'individualité ont toujours été inégalement réparties, la maîtrise des conditions sociales d'existence et la participation au pouvoir social formant des facteurs déterminants pour y parvenir.

---

[1] Anthony Giddens, *La constitution de la société*, Paris, PUF, « Quadridge, 1987, p. 15.
[2] Danilo Martuccelli, François de Singly, *Les sociologies de l'individu*, Paris, Armand Colin, coll. 128, 2009, p. 8.
[3] Jean-Pierre Terrail, *Destins ouvriers. La fin d'une classe*, op. cit.

I.2.2 Individualisme et action collective : un débat ré-ouvert[1]

Penser l'individu comme le produit des processus sociaux permet enfin de rouvrir la question du lien entre individualisme et action collective, autrement que sous la forme de l'impossibilité stricte de la seconde à cause de la première. Par rapport à ce lien, les questions vont se déplacer à partir des années 1990. Elles seront moins centrées sur le fait de savoir s'il peut y avoir encore de l'action collective que de déterminer les effets du déplacement des rapports sociaux, en particulier de travail, sur les individus et leur capacité de résistance individuelle et collective d'une part, et comment les comportements plus individualisés modifient éventuellement le fond et la forme de l'action collective d'autre part. La réouverture de ce débat ne signifie pas pour autant que l'on va redécouvrir les vertus heuristiques du conflit pour décrypter l'état des relations sociales et professionnelles ou revenir à une « métaphysique des mouvements sociaux »[2]. Pour l'essentiel, les analyses produites seront même dominées par un identique désenchantement quant à l'éventualité d'une remobilisation d'envergure du corps social (*cf.* ci-dessous). Mais peut être plus simplement, s'agit-il de sortir la mobilisation collective de son statut d'impensé auquel l'avait assigné le discours dominant sur la résurgence de l'individualisme contemporain.

Division de l'individu, dualisation de la société et éclatement des mouvements sociaux

La sociologie de François Dubet cherche à répondre au premier volet de ces interrogations - celles relatives aux effets du déplacement des rapports sociaux sur les capacités de résistance des acteurs - en dressant une homologie entre deux images : celle de l'acteur divisé et celle des mouvements sociaux éclatés. Cet acteur, c'est en particulier l'acteur ouvrier qui assiste au morcellement de son monde. Ce morcellement résulte à la fois d'un mouvement de désimbrication de ses différentes composantes - entre la classe comme communauté, comme ensemble d'intérêts et comme mouvement social - et de l'étiolement de la communauté ouvrière, prise en ciseaux entre la mobilité ascendante d'une partie de ses membres (les « petits moyens »[3]) et la dégringolade de l'autre partie vers le sous-prolétariat et l'exclusion. Rien de mieux que la répartition de cette population dans l'espace urbain pour illustrer cette séparation entre ceux qui parviennent à gagner l'habitat pavillonnaire et ceux qui restent accrochés à la cité de banlieue au

[1] Il est à préciser que la réouverture du débat dont je parle ici concerne essentiellement la sociologie. Comme je l'ai évoqué plus haut, la science politique, en France, a particulièrement investi la question de l'action collective durant les années 1990-2000 (cf. supra I.1.2).
[2] Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 444.
[3] Marie Cartier, Isabelle Coutant, Olivier Masclet, Yasmine Siblot, *La France des « petits-moyens »*, Paris, La Découverte, 2008. Précisons que ces auteurs ne se situent pas dans la filiation théorique de François Dubet.

sein de laquelle « l'absence de participation sociale et politique l'emporte sur le sentiment d'appartenance à la classe ouvrière »[1] et où la pluralité des problèmes sociaux se substituent à l'unité de la question sociale. Il y a toujours des ouvriers et une classe ouvrière mais la classe comme monde total s'est épuisée. Dans un tel cadre, l'action revendicative perd elle-même de son unité et se fragmente en « une série d'actions particulières défensives ou corporatives ». Surtout, elle n'est dorénavant plus utilisée que pour défendre « les intérêts d'un groupe limité mais stratégiquement bien placé pour exercer une grande pression » et qui ne peut en appeler à une « base de masse et de classe que de façon incantatoire »[2]. Comme les individus, aux logiques d'action éclatées, les mouvements sociaux perdent leur unité. Mais, selon l'auteur, qui dit avoir été leurré - lorsqu'il faisait partie de l'équipe de recherche d'Alain Touraine - par l'aspect « total » et pour le coup « écrasant » du mouvement ouvrier, il s'agit somme toute de leur aspect « normal » et non pas le résultat d'un processus de crise : « A la lumière de l'analyse de l'histoire sociale récente, je suis plutôt conduit à croire que le démembrement des nouveaux mouvements sociaux constituent leur état « normal » »[3]. Pour lui, cela ne signifie en rien la disparition des rapports de classe et de domination - l'éclatement du mouvement social relevant lui-même de l'éclatement des formes de domination, « la généralisation du marché et les appareils technologiques se substituant peu à peu au pouvoir central de la bourgeoisie industrielle »[4] - mais plutôt le fait qu'aucun d'entre eux ne l'emporte sur les autres[5].

Compte tenu de l'objet de cette HDR, il est moins question ici de revenir sur le renouvellement théorique apporté par la sociologie de François Dubet que sur sa conception des mouvements sociaux. Deux aspects me posent problème. Le premier renvoie au point de départ de son analyse et aux conclusions qu'il en tire, relativement semblables à celles produite préalablement par Alain Touraine. Avec ce dernier, François Dubet partage l'idée d'un déplacement des enjeux de la conflictualité sociale, du travail à la ville, ceux-ci se focalisant désormais sur les questions de ségrégation et d'exclusion urbaines. De « La galère » à « Quartiers d'exil », il y a consacré plusieurs ouvrages. Le monde qu'il décrit est un monde « séparé » car soumis à « deux mouvements opposés » : l'un qui conduit la frange supérieure de la classe ouvrière à rejoindre la classe moyenne, l'autre qui fait chuter sa frange inférieure dans le sous-prolétariat et l'exclusion. Cette exclusion, comme chez Alain Touraine, devient l'un des principaux marqueurs de la société

[1] François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit., p. 163.
[2] Idem, p. 163.
[3] Ibid., p. 214.
[4] Ibid, p. 165.
[5] C'est la position théorique défendue également par Danilo Martucelli dans son ouvrage *Dominations ordinaires*, Paris, Balland, 2001.

contemporaine, au point de remiser à l'arrière plan historique la mécanique des inégalités et de l'exploitation[1]. L'horizontalité duale et excluante de la société postindustrielle aurait remplacé la verticalité conflictuelle de l'ère industrielle[2] : « Nous étions dans une société industrielle où on était en haut ou en bas, nous sommes maintenant dans une société où l'on est dedans ou dehors »[3]. Car ce qui marque l'exclusion pour les deux sociologues, c'est, entre autres, répétons-le, l'absence de participation sociale et politique. La dualité de la société réside ainsi à la fois dans la séparation des mondes sociaux mais aussi dans leur registre d'action ou d'inaction. Action revendicative traditionnelle pour les uns, qui sont de moins en moins nombreux ; abstention, inaction, violences et émeutes pour les autres, ramenés à l'inorganicité des classes dangereuses du début de la société industrielle ou pire, à l'inféodation communautaire de type culturel et/ou religieux. Deux fortes critiques ont été apportées à cette représentation de la société dualisée par l'exclusion. La première remet en cause le double postulat sur lequel repose l'idée d'une « mutation des sociétés industrialisées en sociétés de marché et d'exclusion » : celui de la nouveauté du phénomène d'une part - puisque résultant du passage de la société industrielle à la société postindustrielle -, celui de la rupture dans le continuum des positions sociales d'autre part, « les personnes soumises au risque d'exclusion étant privées, si celui-ci se pérennise, de toute possibilité de faire valoir une quelconque utilité sociale ». Prenant comme exemple la société américaine où le schéma tourainien devrait particulièrement s'appliquer, « compte tenu du caractère beaucoup plus avancé aux Etats-Unis qu'en France du processus de dilution des normes de référence à une société de production », Simon Wuhl montre que ce schéma s'avère peu convaincant, au regard des deux groupes sociaux qui, dans ce pays, pourraient correspondre à la définition tourainienne de l'exclusion. D'une part, celle de l'*underclass*, à savoir une sous-classe regroupant des individus connaissant une difficulté permanente d'intégration, mais qui ne constitue pas une catégorie nouvelle et doit même être considérée comme un « legs de l'histoire américaine » ; d'autre part, celle des travailleurs pauvres dont le nombre a effectivement augmenté et la situation s'est dégradée depuis les années 1980, mais qui ne se situent pas hors de la chaîne d'interdépendance par le travail et occupent des emplois qui possèdent une réelle utilité sociale « en relation notamment avec l'évolution des besoins des catégories enrichies ». La corrélation entre exclusion et société de marché n'étant pas attestée, « on ne peut donc s'en prévaloir pour fonder une interprétation théorique d'un phénomène qui semble traduire l'existence d'une

[1] Alain Touraine, « Face à l'exclusion », *Esprit*, n° 169, 1991.
[2] A ce sujet, Cédric Frétigné, *Sociologie de l'exclusion*, Paris, L'Harmattan, 1999.
[3] Alain Touraine, « Inégalités de la société industrielle, exclusion du marché » in Joëlle Affichard, Jean-Baptiste de Foucault (dir.), *Justice sociale et inégalités*, Seuil, 1992.

cassure sociale en France »[1]. La seconde critique, peu éloignée de l'argument ci-dessus, insiste sur le caractère peu approprié de cette image de la dualisation, en particulier parce qu'elle ne permet pas réellement d'intégrer la question de la précarisation professionnelle et sociale qui touche aussi bien les personnes détenant un emploi et a priori intégrées. Ainsi, il n'y aurait pas les inclus d'une part et les exclus de l'autre mais un processus de vulnérabilité généralisée, dont le vecteur principal serait la précarisation professionnelle et sociale, qui constituerait un continuum (et non une rupture) vers la « désaffiliation sociale »[2].

Cette critique de la dualisation s'applique également à la manière dont Alain Touraine et François Dubet séparent l'action des salariés protégés d'un côté et l'inaction des exclus de l'autre. Qu'il s'agisse des premiers ou des seconds, le regard est tout aussi schématique car il procède par stéréotype en enfermant les individus et les groupes dans le piège de leur condition et en reliant les pratiques protestataires à des utilisateurs attitrés. Aux salariés du public, les journées nationales d'action et l'enfermement dans « Le grand refus »[3], c'est-à-dire la défense inconditionnelle et irraisonnée de leur statut, acquis et privilèges. Cette assignation est doublement réductrice. D'une part, parce qu'elle omet de prendre en compte le fait qu'une telle forme d'action est une forme contrainte dans la fonction publique d'Etat, et que, comme on l'a écrit ailleurs « le caractère plus fréquemment national des grèves du public fait sens au regard de la structuration des secteurs d'activité concernés, autour d'une cible de protestation unique, l'Etat-Patron, clairement identifiable »[4] - et sans compter que les multiples journées nationales d'action de 2009 et celles de 2010 autour de la réforme des retraites, pour ne prendre que ces deux mouvements, ont attiré bien au-delà des seuls salariés du public. D'autre part, parce qu'elle réduit les agents du public à des salariés protégés sans jamais prendre en considération le nombre croissant de salariés précaires employés par l'Etat et les luttes impulsées par ces derniers simplement pour faire entendre leurs droits[5]. Aux salariés du privé, les luttes localisées et défensives. Certes, le morcellement du tissu productif dans le secteur marchand constitue un frein évident aux

[1] Pour cette citation et les précédentes à propos de la théorie d'Alain Touraine, Simon Wuhl, *L'égalité – Nouveaux débats*, Paris, PUF, 2002, p. 26-30.
[2] A ce sujet, Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
[3] François Dubet, Farhad Khosrokavar, Didier Lapeyronnie, Alain Touraine, Michel Wieviorka, *Le grand refus*, Hachette, 1998. Avant d'être un titre d'ouvrage, cette expression « le grand refus » est employée par Alain Touraine en 1978 pour désigner une étape (la troisième dans un processus qui en contient sept) du passage de la société industrielle à la société post-industrielle. La crise de la culture industrielle, avant de déboucher sur l'avènement des nouveaux mouvements sociaux et l'ère de la société programmée, passerait par plusieurs étapes « négatives » dont celle du grand refus, dominée par la tentation montrée par une collectivité encore désarmée et sans adversaire clairement identifié de se retourner vers le passé, « non pour défendre ses anciens maîtres mais pour sauver une existence collective menacée de dissolution » in Alain Touraine, *La voix et le regard*, Paris, Seuil, 1978, p. 28.
[4] Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 47.
[5] A ce sujet, par exemple, Joseph Confavreux, « Précaires du public. Quand l'Etat est un patron voyou » in Stéphane Beaud, Joseph Confavreux, Jade Lindgaard, *La France invisible*, op.cit, p. 268-276.

mobilisations sectorielles. Mais non seulement celles-ci n'ont pas disparu mais ont touché des secteurs improbables comme celui de la grande distribution ou celui de la sous-traitance avec la lutte des sans-papiers en 2008[1]. Il est évident que ces mobilisations ne rivalisent pas d'ampleur avec les grandes grèves industrielles des années 1970 ou avec la plupart des conflits menés au sein du secteur public. Mais, comme le note Jean-Marie Pernot, le ralentissement des grèves dans les secteurs traditionnellement conflictuels « imprime une image forte sur les tendances générales. Leur poids statistique (mais aussi symbolique) écrase la visibilité d'autres constructions émergeantes dans le champ social »[2]. Par ailleurs, si l'orientation globale de la conflictualité sociale est incontestablement défensive depuis plus d'une vingtaine d'années, non seulement on assiste à des alternances de vagues de conflits défensifs et offensifs - comme sur les salaires en 2008 - mais il est également erroné de réduire les conflits industriels à de simples conflits de survie[3]. Enfin, le jugement porté sur l'impuissance et l'atonie des exclus, compte tenu de leur identité négative et de leur dépossession, étonne de la part de sociologues, Alain Touraine en particulier, qui ont construit leur approche théorique, des nouveaux mouvements sociaux bien évidemment mais aussi et surtout de la société, sur le refus d'une sociologie de la domination. Refus de cette sociologie - structuraliste et bourdieusienne - qui réduit les rapports sociaux à des rapports unilatéraux de pouvoir et de domination, les dominants dominant tellement les dominés que ces derniers n'ont aucune possibilité de réaction ; ceci conduit à l'image d'une société totalement figée, la domination pouvant difficilement être combattue compte tenu des processus de reproduction. Contre cette dernière et dans le but d'affirmer la dimension dynamique de la société, la sociologie de l'action proposée par Alain Touraine insistait au contraire sur le caractère toujours réciproque des rapports sociaux : « je refuse de considérer quelque catégorie que ce soit, si dominée soit-elle, comme un non-acteur »[4]. Certes, écrit François Dubet, les études sur les nouveaux mouvements sociaux entreprises par l'équipe formée autour de Touraine dans les années 1970 ont donné lieu à des conclusions toutes négatives. Mais cet échec, qui ne concerne que ce pan de la recherche, ne devrait pas remettre en cause la conception même de la société telle que l'édifie la sociologie de l'acteur. A partir de là, on voit mal comment il est possible aujourd'hui de refuser à ces mêmes catégories dominées toute possibilité et capacité de riposte (en dehors de l'émeute urbaine), comme en témoignent d'ailleurs un certain nombre de recherches empiriques.

---

[1] A ce sujet, par exemple, Marlène Benquet, « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail, prix du jeune auteur 2009*, vol. 52, n°3, p. 305-322.

[2] Jean-Marie Pernot, « Conflits du public, conflits du privé » in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflits en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, op. cit., p. 159.

[3] A ce sujet, par exemple, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, « Une mise en perspective de la conflictualité en 2009 » in *La négociation collective en 2009. Bilans et rapports*, op. cit.

[4] Alain Touraine, *La voix et le regard*, op. cit., p 49.

Mon second point de désaccord ne porte que sur une dimension particulière de la conception des mouvements sociaux développé par François Dubet ; aussi, je l'exposerai plus rapidement. Comme Pierre Rosanvallon avant lui, mais aussi comme Alain Touraine, François Dubet refuse de voir dans le mouvement des coordinations qui a émergé à la fin des années 1980, un « renouveau de l'action de classe », préférant y voir « une protestation corporatiste exaspérée, et le mode d'entrée dans l'action collective organisée de groupes qui y furent longtemps marginaux, comme les femmes »[1]. Sans polémiquer sur le fait de réduire le phénomène des coordinations à leur dimension corporatiste, je suis toujours surpris que ceux qui défendent cette approche ne se soient jamais interrogés sur le fait que ces luttes ont systématiquement débouché - le cas des étudiants en 1986 mis à part - sur la création de structures syndicales se réclamant de l'interprofessionnel et cherchant à donner une dimension sociétale à leur action. On pourra toujours objecter, et en partie avec raison, que ces structures ont été édifiées par certains leaders des coordinations, et non par l'ensemble de leurs participants, tous déjà syndicalistes de longue date, ou par certaines équipes syndicales qui ont fait le choix, poussé en cela par leur organisation mère, de se déconfédéraliser. Mais cela n'explique par le succès de ces organisations, certes relatifs compte tenu de la situation syndicale française, ni le fait que la plupart des valeurs et des pratiques qu'elles disent défendre et mettre en oeuvre, plutôt antinomiques avec l'idée d'égoïsme professionnel, participent globalement de la recomposition des mouvements sociaux actuels.

Pour sortir de la dualisation de la société, François Dubet, avec Didier Lapeyronnie, pensent nécessaire de placer au centre de la vie sociale la tension existante entre deux modalités de l'individualisme : celle de l'authenticité d'une part, celle de la rationalité instrumentale telle qu'elle est portée par l'individualisme de marché d'autre part. Autrement dit, il n'est pas question de chercher à se débarrasser du marché mais il faut accepter et reconnaître le principe de ce conflit afin, disent-ils, de retrouver « un processus proche de celui qui fut au principe de la question sociale : l'intégration par le conflit »[2]. Car pour ces derniers, le conflit peut être un vecteur d'intégration (sociale, culturelle, politique) mais à condition qu'il soit institutionnalisé, c'est-à-dire selon la définition qu'en donne Daniel Cefaï, qu'il devienne « partie prenante du système social et politique et [qu'] il est régulé par les valeurs communes de la démocratie, du progrès et du développement »[3]. Or, avec le « déclin du programme « institutionnel, un tel cadre aurait implosé,

[1] François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit., p. 164.
[2] François Dubet et Didier Lapeyronnie, *Quartiers d'exil*, op. cit., p. 238.
[3] Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 445.

mis en lambeaux par la poursuite de la rationalisation, du désenchantement et la diversification de la vie sociale[1].

Tout en étant totalement opposé à l'image d'une société dualisée, c'est également en termes d'intégration conflictuelle que Robert Castel aborde la question du rapport entre l'individu et le conflit.

Individualisme positif, individualisme négatif et intégration conflictuelle

En référence à Durkheim, Robert Castel lie la question de l'individu à celle de l'intégration. La dimension plus ou moins positive prise par l'individualisation au fil de la modernité ressort de la possibilité offerte à l'individu de s'intégrer dans l'espace social. Comme Durkheim, mais avec ses propres mots, Robert Castel montre que les vecteurs de l'intégration changent de forme au cours de l'histoire, à travers la distinction qu'il établit entre les réseaux de sociabilité primaires et secondaires, c'est-à-dire entre les protections rapprochées propres aux sociétés encadrées, rurales ou traditionnelles d'un côté et les protections de type institutionnel telles qu'on peut les trouver dans les sociétés modernes de l'autre[2]. Car pour lui, l'intégration ne peut s'effectuer sans « conditions objectives de possibilité », c'est à dire sans supports[3]. Contre la théorie libérale, il pense que l'individu n'existe pas sans un tel socle. Le support principal est la propriété de soi, à savoir « la libre disposition de soi, la non-dépendance vis-à-vis de l'autre par le biais du travail et de la propriété »[4]. Cette propriété de soi s'apparente à ce que John Locke appelle l'indépendance qui renvoie à la capacité pour l'individu de se déterminer lui-même à partir du moment où il est capable de s'approprier la nature par son travail, étant entendu que Locke s'intéresse moins au travail comme capacité libératoire que comme fondement de la propriété[5]. L'individu devient propriétaire de lui-même à partir du moment où il a acquis une certaine liberté par rapport à la dépendance (civile, sociale) par l'intermédiaire des biens qu'il possède. Dans un premier temps, au cours de la première modernité - ou « modernité libérale restreinte » -, ces biens prennent essentiellement la forme de la richesse (patrimoniale, financière). Ce qui explique que la société du XIX[e] soit une société clivée, doublement clivée même puisque à l'opposition entre le capital et le

[1] François Dubet, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002.
[2] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit.
[3] Robert Castel, Claudine Haroche, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretien sur la construction de l'individu moderne*, op. cit., p. 30.
[4] Idem, p. 15.
[5] Robert Castel place John Locke au fondement de sa réflexion sur la propriété car ce dernier fait de l'individu-propriétaire le fondateur du régime politique moderne. Il rejoint en cela Hannah Arendt qui, dans *La condition de l'homme moderne*, le considère comme celui qui a découvert « dans le travail la source de toute propriété », *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 174

travail se superpose celle entre la propriété-sécurité d'un côté et la vulnérabilité de masse de l'autre. La société du XIX[e] siècle est une société qui a connu deux vagues d'individualisation. La première, de nature politique, est amorcée avec la révolution française qui a placé l'individu rationnel au centre de la souveraineté politique. La deuxième, de nature sociale, est liée à la révolution industrielle, à l'exode et au déracinement important qu'elle va générer. Si ce second mouvement apparaît moins massif, le prolétariat d'usine étant moins nombreux en France qu'en Angleterre[1], il sera néanmoins assez fort pour générer « une urbanisation incontrôlée entraînée par le développement industriel »[2]. Cette deuxième vague, qui entremêle industrialisation et urbanisation et dont les conditions et les effets sont connus, va être à l'origine de cette vulnérabilité de masse. Du même coup, elle va révéler les limites du premier mouvement d'individualisation, l'accès - limité de surcroît - aux droits politiques ne suffisant pas à combler l'absence de droits sociaux. Cette vulnérabilité de masse est celle d'individus qui, par l'exode rural, ont perdu l'essentiel des protections liées à leurs précédentes attaches communautaires, et dont la modicité du salaire ainsi que le risque de perte de travail, prive de toute capacité d'assurer leur existence. Pour ces individus en effet, le salaire est le seul moyen de garantir leur indépendance sociale ; en cas de perte, ils tombent automatiquement dans l'assistance. On peut donc parler, selon Robert Castel, de « société d'individus » au sujet de cette masse d'individus désaffiliés, au sens où « une société d'individus serait de fait une société d'insécurité sociale. Affranchis de toute régulation collective, les individus vivent sous le règne de la menace permanente parce qu'ils ne détiennent pas en eux-mêmes le pouvoir de protéger et de se protéger »[3]. Il s'agit d'individus dominés par un « individualisme négatif » qui se caractérise par leur « soustraction à l'encadrement dans des collectifs »[4]. Cet « individualisme négatif » succède, ou plutôt se superpose en le débordant, à un « individualisme positif » caractérisé par deux formes : celle de l'individu qui, jusqu'à la fin du XVIII[e] siècle, reste identifié à de « petites sociétés qui ne vivent que pour soi » et lui offrent identité sociale et protections rapprochées[5] ; celle de l'individu de marché, soucieux au contraire de se libérer de toute tutelle dans un esprit de conquête et d'entreprise. Il résulte des effets pervers générés par la tentative de recomposition de la société sur une base contractuelle. On sait que l'on en est sorti par l'attachement de droits et de protections au travail ; ce que Robert Castel appelle la propriété sociale, qui est le type de propriété dont disposent les non-propriétaires. On sait également que ce processus de

[1] Vers 1880, près d'un actif sur deux travaille encore dans l'agriculture en France contre un quart en Angleterre. A ce sujet, Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p.12.
[2] Paris comptait 500 000 habitants en 1800, en dénombre un million en 1846 et deux millions en 1879, Gérard Noriel, op. cit., p. 26.
[3] Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil La République des idées, 2003, p. 13.
[4] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 463.
[5] Idem.

rattachement va être lent, graduel et chaotique. Si on le doit en toute petite partie à certains esprits philanthropiques, il découle surtout d'une mécanique complexe associant, originellement dans un contexte tendu dominé par les risques de désagrégation sociale : poussées sociales, reconnaissance sociologique et juridique du collectif et recomposition du rôle de l'Etat, celui-ci prenant progressivement la forme d'un Etat-social. En résultera un mouvement conjoint de désindividualisation et de stabilisation des modes de vie qui conduira à l'entrée de la société dans la phase dite de « modernité organisée » et dans celle de la société salariale. Ce mouvement de salarisation progressive et générale de la société, Robert Castel le qualifiera d'« intégration conflictuelle » en ce que l'intégration permise par la société salariale n'est pas donnée mais résulte d'un processus conflictuel par l'intermédiaire des luttes sociales impulsées par le mouvement ouvrier[1]. Ce mouvement va subir une nouvelle « métamorphose » avec l'effritement de la condition salariale et la résurgence d'une vulnérabilité de masse. Le sociologue hésite à peine à parler de néo-paupérisme, même s'il convient que les problèmes contemporains se posent autrement qu'au XIX^{e} siècle, en particulier parce qu'il faut désormais « s'affronter à une vulnérabilité d'après les protections »[2]. Il n'en demeure pas moins que cette vulnérabilité prend la forme d'un « individualisme de masse », forme redessinée - pas totalement selon les mêmes contours - de l'individualisme négatif tel qu'il a pu dominer, pour le prolétariat industriel, le démarrage de la société du même nom. Celui-ci constitue un phénomène d'autant plus complexe qu'il cohabite avec la culture individualiste contemporaine pétrie par un mouvement d'affirmation de soi, le culte de la performance, l'individualisation des pratiques et des comportements dans et hors travail. En résulte une « bipolarité de l'individualisme moderne » qui impacte, à l'intérieur comme à l'extérieur de la sphère professionnelle, différemment les populations, favorablement les catégories moyennes supérieures et défavorablement les autres qui ne peuvent et ne savent en profiter, et qui fait courir à la société une nouvelle menace de fragmentation.

Le regard posé par Robert Castel tant sur la construction de la société salariale que sur les possibilités de lutte contre son effritement est assez fortement désenchanté. Cette construction résulte paradoxalement d'un échec : celui de « la condition ouvrière [qui] n'a pas accouché d'une autre forme de société [mais qui] s'est seulement inscrite à une place subordonnée dans la société salariale »[3]. Certes, on peut considérer ce résultat non comme un échec mais comme relevant d'un compromis social, un résultat à moyenne portée lié à une position réaliste et réformiste de la part d'une classe sociale qui « n'est plus dans la situation de " n'avoir rien à perdre que ces

[1] Robert Castel (entretien avec), « Le néolibéralisme, l'insécurité sociale et l'avenir d'un individualisme social-démocrate », *Contre Temps*, n° 11, septembre 2004, p. 106-116.
[2] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 461.
[3] Idem, p. 351.

chaînes " » [1] et qui va globalement lui permettre, au cours des trente glorieuses, une élévation de son niveau de vie, un accès aux biens de consommation et aux valeurs caractéristiques de l'individualité petite-bourgeoise. Moins une défaite frontale donc qu'une destitution « de la position de fer de lance qu'elle occupait pour la promotion du salariat »[2]. Sauf que cette destitution se fait au prix d'un enfermement dans la subordination. Car la société salariale n'est pas une société d'égaux mais de semblables (« une société de semblables est une société différenciée, hiérarchisée donc, mais dont tous les membres peuvent entretenir des relations d'interdépendance parce qu'ils disposent d'un fonds de ressources communs et de droits communs »[3]), qui plus est relativement tolérante face aux différentes formes d'inégalité sociale. Au prix également d'une surexposition continue depuis plus d'une trentaine d'années aux effets de la déstabilisation du modèle salarial et d'une dépendance non résolue à l'activité productive. Peut-elle en sortir par une transformation radicale de la société grâce à une mobilisation retrouvée ? Robert Castel ne le croit pas, pour qui l'alternative révolutionnaire relève d'une aventure historiquement close, dissoute par le choc de deux mouvements contradictoires : un mouvement d'uniformisation, lié à l'extension de la configuration salariale, et un mouvement de différenciation des positions et des situations au sein de la société du même nom. Celle-ci n'est plus traversée par un conflit social central et, du même coup, n'est plus structurée en classes mais en blocs, larges et animées par des logiques de différenciation internes et externes. Il en recense quatre : un bloc des positions dominantes (subdivisé en deux sous-composantes : supérieure et moyenne), un bloc des « professions indépendantes au patrimoine non reconverti », globalement victimes de la mondialisation (paysans, petits commerçants, artisans, etc.), un bloc populaire (employés et ouvriers) et un bloc périphérique ou résiduel (lui-même composé de deux franges : les intégrés précaires et les exclus). Les membres de ce dernier bloc sont-ils au moins capables de s'extraire de leur situation par l'intermédiaire de l'action collective ? Il ne le pense pas non plus, les « surnuméraires » ne pouvant réunir les conditions nécessaires à la mise sur pied d'une force de contestation et de transformation sociale : « une organisation structurée autour d'une condition commune, la disposition d'un projet alternatif de société, et le sentiment d'être indispensable au fonctionnement de la machine sociale […] il est donc improbable que cet ensemble hétérogène de situations sérialisées puisse donner naissance à un mouvement social autonome »[4]. Comme d'autres, il craint et croît plus probable des manifestations de violence de la part de cette population soumise à des dérives anomiques. Pour résoudre la fragmentation liée à la tension existante entre ces deux modes de l'individualisme contemporain, l'individualisme

[1] Ibid., p. 349.
[2] Ibid., p. 350.
[3] Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, op. cit., p. 34.
[4] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 441

positif qui libère ceux qui peuvent en profiter et l'individualisme négatif qui exclut les autres, Robert Castel se fait encore une fois très durkheimien en croyant en la puissance régulatrice de l'Etat : « La puissance publique est la seule instance capable de construire des ponts entre les deux pôles de l'individualisme et d'imposer un minimum de cohésion à la société »[1], mais sans que l'on sache trop sur quelle(s) force(s) sociale(s) l'Etat peut effectivement s'appuyer pour mener cette activité de régulation. Comme Durkheim, il pense que la meilleure garantie des protections de l'individu passe par le droit[2]. Résigné (plus qu'opposé) à la faible possibilité d'une alternative sociale et politique, il plaide en faveur d'une gestion équilibrée de la tension déjà évoquée par François Dubet et Didier Lapeyronnie précédemment, « chacun, avec des inégalités sans doute, [étant] capables de faire société, dans le sens d'inscrire son autonomie dans une relation d'interdépendance »[3].

L'intégration est l'un des ressorts essentiels de l'approche proposée par Robert Castel de la question sociale ; elle prend même la forme d'un *impératif catégorique* : tout l'enjeu est de construire et/ou de maintenir une société intégrée et équilibrée. Sans mettre de côté la question de la justice, elle la subordonne à cette première exigence. Une vision assez fonctionnaliste donc. Dans ce cadre, et paradoxalement, le conflit n'a de place que parce qu'il joue un rôle dans ce processus de rattachement des protections aux personnes. Non pas pour sa dimension transgressive ni parce qu'il est, potentiellement ou manifestement, facteur d'émancipation mais davantage pour sa fonction de régulation du social, parce qu'il permet d'encadrer le social par le droit. On trouve donc chez Robert Castel, ce que l'on a pu percevoir chez d'autres intellectuels, comme Pierre Rosanvallon par exemple, ce souci que le social soit encadré par des mécanismes de régulation, soit enserré par des protections et, inversement, cette hantise que celui-ci déborde, transgresse… Peur de l'irrationalité du social, de son impulsivité, du fait qu'il soit source de passions et qu'il fasse courir le risque de l'implosion ? Comme si une société intégrée et équilibrée était une société capable de résister, par les protections dont elle se dote, autant des dégâts produits par les forces du marché que par celles du social. On n'a pas forcément, en tant que sociologue, à se prononcer sur le débouché politique d'une telle représentation, même si l'on peut souligner d'une part, qu'une telle exigence d'intégration s'effectue au prix du maintien des inégalités et des processus

[1] Idem, p. 474.

[2] On sait que pour Durkheim, l'Etat est « l'organe de la justice sociale », la source de l'injustice provenant des inégalités sociales, rôle qui s'est accru au fur et à mesure de l'avancée dans la modernité et du recul de son activité militaire. En effet, dans la modernité, la guerre est devenue un état presque exceptionnel et l'activité juridique, une « activité presque continue », in Durkheim, *Textes*, vol. 3 *Fonctions sociales et institutions*, Paris, Les éditions de minuit, 1975.

[3] Robert Castel (entretien avec), « Le néolibéralisme, l'insécurité sociale et l'avenir d'un individualisme social-démocrate », op. cit., p. 111.

qui les rendent possibles et d'autre part, qu'elle enferme les catégories populaires dans un choix qui leur est systématiquement défavorable, entre exclusion et subordination. Par contre, il est possible de se demander si elle ne configure pas dans un sens particulier le regard porté par le sociologue sur l'histoire et l'expérience du mouvement ouvrier ainsi que sur celles des mouvements sociaux en général. En effet, en faisant de cette expérience essentiellement un combat pour l'acquisition de droits, on la réduit à sa seule dimension intégrative, oubliant qu'elle n'est pas que cela, qu'elle contient également un aspect transgressif de remise en cause du système institué. En ce sens, on ne peut réduire l'espace du conflit à un espace ordonné de revendications précises et objectivables dans le droit et les conventions collectives. A ce sujet, on ne peut être que d'accord avec Patrick Cingolani lorsqu'il constate que dans l'approche de Robert Castel, l'idéal d'émancipation porté par le mouvement ouvrier, sa dimension transgressive de l'ordre proposé par le travail, sa part d'utopie formalisable dans le *ailleurs*, le *hors-place*, la « déterritorialisation du quotidien marquée par l'humiliation, la misère et les contraintes du travail »[1], occupent une place singulièrement faible. Alors qu'il serait plus juste de reprendre une fois encore la figure de l'oscillation pour caractériser l'expérience ouvrière, qui alterne ou qui mixe les deux catégories de revendications, intégrative et transgressive. De surcroît, cette dynamique oscillatoire permet de laisser ouvertes les possibilités de l'action ouvrière, en particulier celle des précaires. Sans s'auto-illusionner sur d'éventuels demains qui chantent ou sur la résurgence prochaine d'un mouvement d'ensemble, il convient simplement de prendre en compte le fait que cette action est possible, tant en France qu'à l'étranger, et de refuser toute assignation définitive de cette population dans le malheur et la misère sociale.

Individualisation de la résistance et résistance à l'individualisation

L'analyse du lien entre individualisme et action collective s'arrime également au débat sur la recomposition des organisations de travail. Si l'unité de la sociologie du travail n'existe pas et n'a peut être jamais réellement existé, une certaine unanimité se dégage toutefois chez la plupart de ses représentants actuels pour défendre l'idée d'une profonde transformation du monde du travail depuis plusieurs décennies. Cette transformation est d'importance car elle touche tous les segments du travail, comme activité, comme organisation et comme relation mais aussi comme statut avec le développement de la problématique de l'emploi depuis la fin des années 1970. Pour un certain nombre de sociologues du travail, le fil conducteur de cet intense bouleversement réside dans l'épuisement du modèle fordien et taylorien et dans son remplacement par un

[1] Patrick Cingolani, *La république, les sociologues et la question politique*, op. cit., p. 105.

nouveau modèle productif et d'organisation, une partie du débat se focalisant sur le problème de savoir s'il y a une « réelle » rupture entre ces deux modèles et s'il y a une « réelle » nouveauté du second par rapport au premier. Parmi les questions débattues, celle concernant les « nouvelles » formes de mobilisation de la main-d'œuvre et la part croissante prise par la subjectivité des individus au travail ressort tout particulièrement. Mais là encore, le débat est en partie biaisé par l'utilisation du qualificatif de nouveauté puisqu'il s'agit moins d'accréditer l'idée réduisant le salarié taylorien à un simple exécutant que de montrer l'évolution des attentes à l'égard des salariés de la part des entreprises ainsi que le type de déterminations et de contraintes qui pèsent sur eux. Pierre Desmarez a résumé cette idée assez simplement lorsqu'il montre que les analyses produites par le discours managérial « font apparaître une image du travailleur idéal qui met de moins en moins l'accent sur les qualités requises pour effectuer un travail, comme les connaissances, l'habileté ou l'expérience et insistent davantage sur l'importance de la motivation, de l'engagement personnel et de l'identification à l'entreprise »[1]. Des lectures contradictoires ont été faites de ce processus de recomposition, certaines mettant en avant les possibilités offertes aux salariés en termes d'autonomie, de responsabilité et d'enrichissement des tâches ; d'autres au contraire, les nouveaux régimes de contrainte qu'il leur fait subir ; d'autres enfin, cherchent à montrer que l'accroissement de l'autonomie et des contraintes peuvent très bien aller de pair. Parmi cet ensemble, et dans le cadre de la réflexion engagée dans cette HDR, on peut retenir celle entreprise par Danièle Linhart qui analyse l'évolution du monde du travail en prenant comme critère principal l'individualisation grandissante des situations de travail[2].

Pour la sociologue, en effet, l'entreprise moderne tend à devenir une entreprise d'individus. Cela signifie que les systèmes productifs se sont considérablement transformés au cours de ces trente dernières années - en lien, selon les entreprises, avec l'entrée dans l'ère des services et l'évolution du marché qui requièrent de leur part davantage de réactivité, de flexibilité et d'adaptabilité face aux besoins hétérogènes et changeants des « clients » et des consommateurs. Cette transformation est nettement plus exigeante pour les salariés puisqu'elle demande, au-delà de la mobilisation de leur(s) « savoir(s) » et « savoir-faire », celle de leur « savoir-être », exprimable en termes d'engagement (y compris subjectif), de loyauté, d'aspirations et de culture partagées, etc. Paradoxalement, cette exigence est une dépendance et donc une faiblesse pour les entreprises, l'efficacité et la performance des nouveaux schémas productifs et organisationnels nécessitant que les salariés jouent le jeu et adoptent un comportement vertueux. Deux conditions sont

[1] Pierre Desmarez, « Du travailleur modèle aux modèles productifs », *Sociologie du travail, 40 ans après*, op. cit., p. 73-74.
[2] Danièle Linhart, « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises », *Sociologie du travail, 40 ans après*, op. cit., p. 99-110.

indispensables à l'adoption d'un tel type de régime de mobilisation : d'une part, il faut « miser sur la bonne volonté des salariés, leur capacité d'adaptation et leur savoir-faire » et d'autre part, « s'assurer [leur] fiabilité et leur réceptivité »[1]. L'individualisation est un moyen d'y parvenir. Pour trois raisons. Tout d'abord, ce sont les capacités personnelles des salariés qui sont sollicitées (initiative, autonomie, responsabilité). Ensuite, ce mode de sollicitation nécessite qu'un un autre type de relation soit passé avec le salarié, une sorte de contrat moral, une relation de confiance présentée comme réciproque. A partir du moment où le salarié devient « collaborateur », c'est-à-dire où on lui demande de ne plus se comporter comme un simple exécutant pour devenir investi, motivé, flexible et disponible - ces qualités formant les qualifications sociales du « nouveau salarié modèle »[2] -, la relation salariée *stricto sensu* ne suffit plus. Enfin, la confiance exige la transparence qui n'est d'ordre qu'interindividuel puisque le collectif, par essence, est le lieu du coalisé, de la régulation autonome, parfois de l'informel voire du clandestin ; il doit donc être écarté. Dans les entreprises, cette individualisation peut passer par plusieurs supports : celui du travail proprement dit, l'activité de production s'effaçant au profit des tâches de gestion, de surveillance, de contrôle et d'interactions avec le client ; celui de l'organisation du travail, à travers le raccourcissement des lignes hiérarchiques, les « PMIsations » internes, le développement des nouvelles technologies, de la mobilité et de la polyvalence ; celui des outils de gestion du personnel par l'intermédiaire du management par projet et par objectif, l'instauration des bilans de compétence, etc. ; par le biais enfin de l'évolution de la négociation collective et de la relation salariale, *via* la décentralisation de la première et la différenciation de la seconde[3]. Cet ensemble de transformations, sur lequel la plupart des observateurs s'accordent globalement même s'ils ne le déclinent pas obligatoirement en termes d'individualisation, donne lieu à deux séries de questions à peu près semblables de leur part : en premier lieu, celle de leurs effets en matière d'efficacité pour les entreprises et d'autonomie et d'épanouissement pour les salariés ; en second lieu, celle de leur conjonction éventuelle avec les évolutions au niveau de la société toute entière sur le plan des mentalités et des comportements des acteurs sociaux. Les sociologues du travail répondent différemment à ces questions et ces manières différentes d'apprécier ces évolutions génèrent des lignes de fracture assez franches. Danièle Linhart, pour sa part, estime que cette individualisation, présentée dans les discours managériaux comme une valorisation de l'individu, s'effectue plutôt au détriment des salariés et qu'elle prend la forme d'un nouveau mode de domination inavoué. Globalement, plusieurs ordres de constats fondent son analyse. Le premier est relatif à la réelle autonomie dont bénéficient les salariés quant à leur capacité d'influence sur la définition de leurs

[1] Idem, p. 103.
[2] Pierre Desmarez, « Du travailleur modèle aux modèles productifs », op. cit., p. 74.
[3] Danièle Linhart, « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises », *Sociologie du travail, 40 ans après*, op. cit., p. 103-104.

tâches et la réalisation de leurs missions. Celle-ci demeurerait faible alors même que le poids des contraintes qu'ils auraient à supporter se serait alourdi compte tenu de leur position dans leur entreprise et/ou prise de responsabilité individuelle nouvelle. Phénomène classique, ce mouvement d'autonomisation se traduirait surtout par une décentralisation des contraintes et un renforcement des pouvoirs de décision. Le deuxième renvoie à la situation d'isolement accru et de surexposition des salariés dans l'entreprise compte tenu de la dévitalisation des collectifs et du désencastrement des individus des ensembles formels ou informels protecteurs. Cet isolement serait autant généré par les mouvements de déconcentration productive interne (PMIsation, mise en concurrence des unités et des salariés d'une même entreprise) et externe aux entreprises (sous-traitance) que par l'évolution des statuts, comme en témoigne en particulier le regain du travail indépendant, dans l'industrie comme dans les services, qui renforce paradoxalement le poids de la subordination sur les salariés[1]. Dans les entreprises, les salariés libérés sont souvent des entrepreneurs contraints. Le troisième est relié aux deux précédents puisque l'accroissement des contraintes et la surexposition des personnes se payent par leur plus grande vulnérabilité. Celle-ci prend des formes diverses (physiques, psychiques, morales), donne lieu à des phénomènes de déstabilisation, de violence (tournée contre soi ou contre les autres), d'absentéisme, etc., témoignant, quoi qu'il en soit, qu'il y a « malaise dans l'organisation »[2]. Elle est amplifiée par l'intensification du travail, difficile à définir compte tenu de sa part de plus en plus subjective qui la rend plus difficilement objectivable, mais néanmoins certaine, comme est avéré également ses effets sur la santé[3].

In fine, le modèle de l'entreprise d'individus dessiné par Danièle Linhart a beaucoup à voir avec celui de la société d'individus dressé par Robert Castel. Dans les deux cas, le même type d'individualisme négatif prévaut. Il renvoie aux mêmes types de situations au sein desquelles les individus sont fragilisés par la perte de leurs protections, qu'elles soient rapprochées (collectifs de travail et/ou syndical) ou institutionnelles (affaiblissement et détérioration des statuts d'emploi), dans lesquelles ils se retrouvent seuls pour faire face aux aléas de leur quotidien professionnel et aux risques afférents, ceux qui tombent étant considérés comme responsables de leur propre chute. Dans les deux cas également, les causes en sont globalement identiques. Elles émanent d'une « détérioration des termes de l'échange » entre les salariés et leur entreprise, relevant à la

[1] A ce sujet, Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999.
[2] Gilbert de Terssac, Dominique Christian, « Malaises dans l'organisation » in Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin, Claire Thébault (coord.), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octarès, 2008, p. 87-105.
[3] A ce sujet, Frédérick de Coninck, Michel Gollac, « L'intensification du travail : de quoi parle-t-on ? » in Philippe Askenazy, Damien Cartron, Frédérick de Coninck, Michel Gollac (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, 2006, p. 3-8.

fois du décalage entre les promesses d'autonomie et les gains réellement obtenus en ce domaine, et de la nature de cet échange qui ramène la relation de subordination salariale à sa dimension strictement contractuelle, ajoutant à la contrainte (de l'emploi) la contrainte (de l'activité) : « Le management use du reste de la métaphore contractuelle pour conceptualiser ce nouveau type de relations de travail entre salariés d'une même entreprise »[1]. La dimension perverse de cette dynamique est que la logique de domination garde une dimension collective alors que l'individu qui la subit est désormais de plus en plus isolé (*cf.* encadré 4)[2]. Nonobstant, l'aspect problématique de l'individualisation qui sévit dans les entreprises provient non seulement de cet effet d'isolement mais aussi du fait qu'il enferme les salariés dans une posture unique et réduite : celle de l'individu de marché. Ce processus, « orchestrée de façon impérieuse par le management moderniste », s'effectue de deux façons : par l'utilisation et l'instrumentalisation des tendances narcissiques qui émanent de la société toute entière et qui touchent les salariés comme n'importe quels autres acteurs sociaux - ce que Luc Boltanski et Eve Chiapello appellent la récupération de la *critique artiste* par le nouvel esprit du capitalisme -, et en les assujettissant à la cause unique et partisane de l'entreprise[3]. Si cet individualisme régnant dans les entreprises est négatif, c'est donc également parce qu'il est le produit de cette réduction et que ses effets sont doublement critiques : d'une part, il appauvrit le travail en abaissant sa qualité, sa fonction socialisatrice et sa dimension « altruiste » ; d'autre part, il concourt à la dégradation de l'imaginaire social et collectif en enfermant l'individu dans son strict rôle de travailleur et de compétiteur (sous l'égide du culte de la performance) et en réduisant son authenticité à sa part marchande. En résulte une coupure, symbole du travail modernisé, entre l'individu au travail et les autres et entre le travail et la société[4].

Mon projet n'est pas nécessairement de jeter un regard critique sur la grille de lecture proposée par Danièle Linhart pour décrypter le sens de la modernisation du travail. Dans le cadre de ma problématique, il s'agit plutôt d'examiner ce qu'elle dit sur le lien entre individualisme et action collective. Ou plutôt ce qu'elle ne dit pas. Car dans ses analyses, l'action collective a en grande partie disparue. Et cette disparition semble moins devoir à une séparation disciplinaire qui conduirait la sociologue du travail à laisser cet objet aux spécialistes des relations professionnelles qu'aux effets du processus d'individualisation en cours dans les entreprises.

[1] Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, op. cit., p. 37.
[2] Danièle Linhart, « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises », *Sociologie du travail, 40 ans après*, op. cit., p. 109.
[3] Danièle Linhart, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009, p. 25.
[4] Idem.

Encadré 4 : Isolement et individualisation de l'activité de travail chez les salariés du nettoyage[1]

Elément caractéristique de toute relation de sous-traitance, la réalité du travail pour les salariés du nettoyage est le chantier. Celui-ci peut être de taille totalement variable, de l'officine bancaire ou commerciale qui emploie un salarié isolé à une gare où l'on en trouve quelques dizaines voire quelques centaines. Eparpillés sur des chantiers qui peuvent très distants du siège de l'entreprise de nettoyage, ces salariés n'ont que très peu de contacts avec elle, si ce n'est par l'intermédiaire du chef d'équipe, de site ou du responsable d'agence qui les a embauchés (les entreprises de nettoyage d'une certaine taille, sont structurées en secteurs, le plus souvent géographiques, et en agences ou en établissements), de son vêtement de travail (lorsqu'il lui est fourni) et de son bulletin de salaire. Ce lien est d'autant plus ténu qu'ils peuvent être amenés, par l'intermédiaire de l'annexe VII (Cette annexe est équivalente à l'article L.122-12 du code du travail. Il s'agit d'une disposition conventionnelle qui garantit l'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire. Elle prévoie la reprise des salariés affectés au chantier par l'entreprise entrante, sous différentes conditions), à changer plusieurs fois d'employeur au gré de la passation des marchés tout en restant sur le même chantier. « *Si vous demandez à un salarié du nettoyage où il travaille, il ne va pas vous répondre chez Penauille, ISS, Challancin, etc., mais sur tel ou tel site. Il s'en fiche de l'identité de l'entreprise* » (Syndicaliste CGT). Par ailleurs, comme l'essentiel des salariés de ce secteur est à temps partiel (72% dont 77,47% de femmes), une grande partie d'entre eux est également en situation de multi-emploi (au moins 30% selon l'estimation de la fédération patronale, chiffre certainement en dessous de la réalité). Du coup, cette situation les amène à passer d'un employeur à un autre, d'une vacation à une autre et d'un chantier à un autre dans une course poursuite tendue par la dispersion des sites, les temps de transport et l'étroitesse des tranches horaires consacrées au nettoyage puisque l'essentiel des vacations dans le nettoyage est effectué en horaires décalés, généralement entre 6 et 9 heures le matin et entre 18 heures et 21 heures le soir.

Le lien avec les donneurs d'ordre n'est pas plus fort. D'une part, parce que ces derniers considèrent le plus souvent les nettoyeurs comme des intervenants extérieurs, distincts de leur personnel, effectuant une tâche peu valorisée et donc peu reconnue. D'autre part, parce qu'en opérant leur activité en horaires décalés, ils échappent littéralement au regard de ceux pour qui ils travaillent objectivement et de leurs salariés.

Au final, dans le cas des nettoyeurs, la précarité professionnelle (qui englobe celle du travail et de l'emploi), comporte une forte dimension symbolique parfaitement traduisible en termes d'invisibilité sociale. Celle-ci renvoie au décalage temporel dans lequel s'inscrit leur activité par rapport à celle de l'immense majorité des salariés, cette activité ne s'effectuant jamais « pendant » celle-ci mais « avant » ou « après », « aux confins du jour et de la nuit »[2]. « *Ne pas accepter que le ménage soit fait dans la journée mais avant ou après celles des salariés en fait d'emblée une tâche à part et conduit à considérer l'activité de ménage comme ne faisant pas partie des tâches normales de l'entreprise* », déclare ainsi une responsable syndicale de la CFDT. Ainsi, la notion de « travailleur de l'ombre », revendiqué y compris par les représentants patronaux du secteur, désigne à la fois celui qui travaille aux heures extrêmes du jour et de la nuit et celui que l'on ne voit pas. La charge symbolique de ce jeu de clair/obscur est bien évidemment renforcée par la composition ethnique de la population du nettoyage, et la part importante de clandestins qu'elle comporte, ces derniers étant soucieux de ne pas sortir de l'obscurité dans laquelle les plonge leur situation irrégulière sauf lorsque l'enjeu de la régularisation est tellement fort qu'ils réussissent à se mobiliser collectivement comme lors du mouvement de grève, avec occupation des sites de travail, déclenché simultanément en avril 2008 par des centaines de salariés sans papiers provenant de plusieurs secteurs de main d'oeuvre (commerce, bâtiment, restauration, nettoyage, etc.). Mais cette invisibilité renvoie également à la situation d'isolement dans lequel se situent bon nombre de ces salariés. Cet isolement est pluriel. Le quotidien d'un salarié du nettoyage est en effet d'intervenir, parfois seul, dans un univers vidé de ses occupants (des premiers métros du matin qui le conduisent à son chantier jusqu'aux locaux où il effectue sa prestation). Ses contacts peuvent être rares, l'être encore davantage lorsque la barrière de la langue constitue un obstacle supplémentaire, et se poursuivre jusqu'à son univers familial compte tenu de son rythme décalé.

[1] Extrait de mon rapport *Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage – Du syndicalisme en milieu précaire*, Document de travail, IRES, n° 03.08, mai 2008.

[2] Hélène Bretin, « Le nettoyage, aux confins du jour et de la nuit », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 87, octobre 2000.

Dans ses écrits, ce processus prend l'allure d'un rouleau compresseur écrasant tout sur son passage. Aucun obstacle ne semble ralentir sa course ni pouvoir faire barrière. On touche d'ailleurs là ce qui ferait sa force, les individus apparaissent comme sans défense contre lui, totalement à sa merci. D'autant que les formes collectives qui auraient pu jouer un rôle tampon auraient complètement volé en éclats, qu'il s'agisse des collectifs de travail ou syndicaux. Pour quelle(s) raison(s) ? Stephen Bouquin, qui s'est intéressé aux formes de résistance au travail et à la manière dont celles-ci étaient prises en compte ou non par les sociologues qui travaillent sur la percée de l'idéologie managériale dans les organisations, a en grande partie répondu à cette question[1]. Il montre que dans les travaux de ces derniers, l'individu au travail est présenté comme impuissant face aux effets de cette idéologie, soit par consentement - cette attitude étant décrite sous des vocables différents selon les auteurs : « servitude volontaire », « consentement paradoxal », « soumission librement consentie », « domination auto-administrée, etc. -, soit par intériorisation des contraintes, présentées comme irréfragables puisque liées à l'internationalisation des marchés. Cette toute puissance managériale proviendrait du type de contraintes qu'elle parviendrait à exercer sur les salariés, le visage libéral du gouvernement des entreprises possédant une autre face, cachée, basée sur la domination : « en d'autres termes, l'omnipotence du management libéral conduit à étudier si la domination a effectivement disparu de l'horizon organisationnel »[2]. Car seule la domination, en tant que registre de pouvoir, permet d'obtenir un tel degré d'acceptation et de cohésion, de conformité et d'obéissance aux règles et aux normes de l'entreprise[3]. L'utilisation abondante dans ces textes de la métaphore wéberienne de la cage de fer dans laquelle serait emprisonné le salarié moderne, en est une parfaite illustration. C'est d'ailleurs la substitution de la logique d'aliénation par celle de domination qui explique la disparition de toute possibilité d'action, au même titre que le remplacement de la logique d'exploitation par celle d'exclusion dans la pensée tourainienne. Comment interpréter cette absence du conflit ? Elle semble moins liée au constat de sa véritable disparition qu'à celui de son caractère résiduel et fragmenté, du fait notamment de sa propre individualisation. Seule compte la forme classique du conflit (collective, portée par une communauté d'action, etc.), car elle seule, pense-t-on, est en mesure d'offrir une réelle possibilité d'opposition et de transformation au/du système en place. Pour Danièle Linhart, le conflit apparaît ainsi comme indissociablement lié au collectif de travail ; celui-ci étant atomisé, celui-là l'est tout autant.

---

[1] Stephen Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse, 2008.
[2] David Courpasson*, L'action contrainte*, Paris, PUF, 2000, p. 15.
[3] A ce sujet, par exemple, Luc Boltanski, *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, 2009.

L'intérêt de travaux comme ceux de Stephen Bouquin, en s'intéressant aux « pratiques non-conformes » dans l'entreprise, aux différentes formes de résistance, individuelles et collectives, est de pointer les failles de cette conception qui perçoit l'idéologie managériale comme hégémonique. A partir de plusieurs constats, relativement simples. En premier lieu, tout système organisationnel présente nécessairement des failles qui peuvent être utilisées à son insu et/ou contre lui. Ensuite, l'importance des efforts consentis par le management pour la « mobilisation des ressources humaines » témoigne qu'elle ne va pas de soi et que le consentement des salariés n'est ni spontanément ni définitivement acquis. Enfin, il se réfère à la conception foucaldienne du pouvoir, selon laquelle il n'y a pas de pouvoir sans contre-pouvoir. En l'occurrence, il s'agit moins ici de critiquer l'idée de domination que de montrer que « l'analyse des processus ou logiques de domination, du consentement ou de la servitude ne peut atteindre sa pleine ampleur qu'en prenant également en compte les modes de résistance à celle-ci »[1].

Encadré 5 : Résistance ou opposition ?

La notion de *résistance* me paraît plus heuristique que celle d'*opposition* telle qu'elle est utilisée par Jacques Bélanger et Christian Thuderoz dans un article récent ; choix effectué par ces derniers en raison de son caractère moins « martial »[2]. Pour au moins deux raisons. D'une part, parce qu'à l'inverse de ce que l'on vient d'évoquer ci-dessus, ils surdéterminent la capacité de l'acteur à pouvoir s'opposer aux contraintes managériales, d'autant que les exemples choisis par ces derniers pour illustrer leurs propos renvoient toujours à la grande entreprise. Non par péché d'optimisme ou par relativisme de la puissance managériale mais davantage en raison de leur modèle conceptuel de l'acteur, proche de celui de l'acteur rationnel. Ainsi, la notion d'*opposition* semble à la limite moins importante que la démonstration de la puissance de l'acteur, y compris dans le cadre d'une relation asymétrique et en situation contrainte. Cette puissance maintenue proviendrait entre autres de ce que « la relation de subordination n'affecte pas le salarié en tant que personne mais comme « facteur de production ». Du fait de « l'objectivité juridique du rapport contractuel », le salarié est « de même rang que le chef de production » écrivent-ils en citant Simmel [p.444]. D'autre part, parce que leur conception de l'*opposition* est fortement réductrice. Selon la définition qu'ils en donnent (« comportement social original de la part d'individus inscrits dans une relation d'emploi asymétrique, visant à se soulager d'une discipline managériale qui les contraint, et reconquérir un temps, un espace et un travail " à soi " » [p. 435]), elle vise essentiellement au soulagement de l'acteur mais sans référence à aucune dimension transgressive et/ou subversive pour ne pas dire utopique. Si les deux auteurs rétablissent, un peu plus loin dans leur article, cette dimension, c'est pour mieux la vider de tout contenu (« ce qui les [militants ouvriers de l'ère industrielle] opposait aux dirigeants d'entreprise et fondait leurs pratiques militantes était moins le contenu d'un modèle culturel - ce que Touraine nommait l'historicité, pour désigner « un type d'organisation sociale, un niveau de productivité, une capacité de croissance, une division technique du travail » - que la lutte pour le contrôle de ce modèle » [p. 441]) et l'enfermer dans un cadre concurrentiel et régulationniste (« Ces forces en lutte, pour reprendre le mot de Tarde – le management et les employés, ou les exécutants et l'encadrement -, sont en concurrence ; elles visent chacune à définir une régulation globale favorables à leurs intérêts ou à la réussite de leurs projets » [p. 437]).

[1] Stephen Bouquin, « Les résistances au travail, entre domination et consentement », in Stephen Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, op.cit., p. 32.
[2] Jacques Bélanger et Christian Thuderoz, « Le répertoire de l'opposition au travail », *Revue française de sociologie*, 51-3, 2010, p. 427-460.

D'autant que les signes de telles résistances ne manquent pas, à partir du moment où l'on accepte de ne plus prendre la grève comme critère exclusif de la conflictualité sociale (*cf.* encadré 6). Dans ce cadre, la proposition visant à ne pas considérer le travail salarié dans sa forme « moniste » mais « dualiste », dialectique, comme une « relation dynamique où le contre-pouvoir déplace et modifie le pouvoir car les résistances déjouent et modifient la situation provisoirement ce qui interdit tout retour au *statut quo ante* »[1] apparaît tout à fait appropriée.

Encadré 6 : La multiplicité des pratiques conflictuelles dans les entreprises. L'apport de l'enquête REPONSE 2002-2004[2]

L'hétérogénéité des pratiques conflictuelles et la façon dont elles s'inscrivent dans une dynamique d'ensemble sont, entre autres, révélées par deux questions « ouvertes » dans les questionnaires de l'enquête REPONSE 2002-2004 destinés aux représentants du personnel et aux représentants de la direction. Elles portent sur les « autres formes » et les « autres thèmes » de conflit. Le matériau recueilli s'avère fragile car il est de nature qualitative mais les données qu'il contient n'en apparaissent pas moins comme autant d'indices des relations conflictuelles au quotidien dans les entreprises. Le halo de pratiques protestataires, plus ou moins subversives, évoquées dans les réponses laisse entrevoir la réalité d'une conflictualité multiforme dans les établissements. De façon ponctuelle et lacunaire, des fragments d'expériences sont retranscrits au travers de mots choisis par les représentants de la direction et par ceux des salariés – et non plus par les enquêteurs. Ces mots sont lourds de sens. Parmi les pratiques recensées nous intéressent particulièrement celles qui permettent de repérer les tentatives de retournement des relations hiérarchiques ainsi que l'articulation existante entre les attitudes individuelles et collectives, entre les formes inorganisées et organisées. Sur les 338 réponses analysées du côté des représentants du personnel se dégagent ainsi trois ensembles très marqués.

Le premier concerne toutes les façons de contester les ordres ou les consignes de la direction. Outre la contestation des sanctions, des changements de poste, les répondants évoquent des conflits qui ont porté sur l'organisation du travail ou sur les objectifs fixés (« refus de la polyvalence », « refus d'un travail demandé par la direction » ou encore « refus d'acceptation des objectifs individuels et collectifs fixés par la direction »). La surcharge de travail et la polyvalence apparaissent comme des thèmes de conflits dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'une rémunération spécifique (refus de « faire de l'administratif car ils n'étaient pas d'accord sur le calcul des primes »). Des réponses visent de façon explicite l'encadrement : « problème de compétence de l'encadrement », « organisation des prises de décision », « des personnes ont dénoncé une certaine incohérence de gestion ». Cet ensemble comprend donc l'expression de diverses formes de refus (le terme est récurrent), celui-ci servant à la fois de mode d'action (« refus des réunions », « refus de participer à des réunions proposées par la direction », « refus des groupes de travail »), de mode de contestation de l'autorité et plus rarement de mode d'intervention dans la conception des objectifs poursuivis par l'entreprise.

Un deuxième ensemble renvoie à toutes les formes d'interpellation de la hiérarchie. Elles répondent à des situations de « manque de communication avec la direction » ou de « mésentente ». Il est intéressant de constater combien elles expriment souvent une volonté de passer par dessus les échelons hiérarchiques. Ainsi, les « bagarres pour que la hiérarchie parte » donnent lieu à des réclamations collectives parfois sous la forme écrite (« dépôt de motion envers la direction », « motion de défiance », « cahier de doléances », « rapporter problème au comité central »), parfois sous la forme orale dans le bureau du directeur (« réclamation de tous les salariés dans le bureau du directeur », « revendication présentée directement à la direction européenne », « réunion d'un service avec le directeur sans le supérieur ») ; ces différentes expressions laissant entrevoir des situations qui se produisent aussi bien dans des PME que dans des filiales de groupes. Au fait de se déplacer collectivement vers la direction (y compris en transformant cette action en moyen de pression, « aller voir la direction presque tous les jours ») se substitue, quelques fois –

[1] Stephen Bouquin, « Les résistances au travail, entre domination et consentement », op. cit., p. 30.

[2] Extrait modifié de notre ouvrage collectif, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 84-87.

pratique plus subversive – celle de la « convoquer » : « convocation de la direction par un atelier ». La démission des supérieurs contestés est parfois explicitement visée (« virer le directeur », « pression sur le directeur pour remercier le responsable du personnel », « demande de démission du directeur »). Plus radical encore et attestant de formes d'auto-organisation, un représentant du personnel mentionne la « démission du responsable d'un département par les salariés sous ses ordres » : dans ce cas, il n'est plus besoin, en effet, d'interpeller « directement » la direction.
Un troisième ensemble de réponses touche des formes plus « atypiques » d'affichage du désaccord ou du mécontentement des salariés. Le boycott est l'une de celle qui revient le plus souvent : « boycott des réunions », « boycott des voeux du PDG », « boycott de la réunion annuelle sur les résultats ». Le fait de « quitter les réunions » est également mentionné. Il est à relier à une pratique opposée qui consiste à s'introduire dans une réunion sans y être invité. Comportement encore plus risqué et renvoyant de fait à l'arrêt de travail, « l'abandon de postes en pleine journée » fait l'objet d'une mention. L'affichage du conflit, sans interruption de l'activité, passe par le port de signes distinctifs et visibles : « brassards noirs », « papillons sur les blouses », « badges contestataires ». Une seule réponse évoque l'usage de la messagerie électronique : « conseil à chaque cadre ou agent maîtrise de se couvrir de mails pour laisser des traces, le principe du parapluie ».
Comme on le voit, les formes de conflictualité et leurs motifs se mélangent dans ces réponses. Mais la restitution de ces multiples traces de la contestation au travail est particulièrement riche d'enseignements sur la part d'inventivité collective, d'investissement des marges d'action (boycotter une réunion ou l'envahir), éventuellement de transformation de l'action en une démarche plus instituée (faire appel à l'inspection du travail). La façon de retourner les méthodes de gestion du personnel, d'interpeller l'encadrement (du port du badge à la démission du supérieur hiérarchique) donnent à réfléchir sur cette conflictualité plus ordinaire, plus quotidienne, mais relativement méconnue, qui contient pourtant une forte dimension collective. C'est en quelque sorte la part visible de l'iceberg que nous parvenons à identifier ici, laissant dans une relative obscurité la réalité de son étendue. Rien ne nous est dit, dans ces déclarations, sur le rôle organisateur joué ou non par les syndicats pour diffuser ces modes d'action, mais rien ne nous permet non plus de conclure à leur absence.

La prise en compte de ces résistances ne conduit pas à ignorer leur dimension le plus souvent défensive et individuelle ni le fait que, pour une grande part d'entre elles, elles visent moins la transformation de la situation vécue qu'à échapper aux contraintes du nouveau modèle productif. Mais elle permet de déplacer la réflexion, la question essentielle étant moins celle de la résistance, qui existe et qui existera toujours, sous une forme ou sous une autre, que celle des conditions permettant de hisser le niveau d'action des salariés.

Il est possible de raisonner de la même façon pour la question des collectifs de travail, profondément détériorés par l'évolution des organisations de travail modernes et leurs impacts sur les formes d'emploi et de salaire. Il est évident, comme l'écrit Frédéric Moatty, que « l'image de groupes stables soudés autour de valeurs communes opérant dans un théâtre industriel, avec son unité de temps, de lieu et d'action est aujourd'hui un cliché daté »[1]. Mais cela signifie-t-il leur disparition et l'impossibilité définitive de former des collectifs autonomes ? Ou plutôt leur mutation sous le poids des reconfigurations de toute nature, organisationnelles mais aussi technologiques, avec en particulier le développement des NTIC, qui conduisent à la

[1] Frédéric Moatty, « Les collectifs de travail : quelle solution heuristique », in Jean-Pierre Durand, William Gasparini (coord.), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Paris, Octarès, 2007, p. 276.

délocalisation des liens sociaux et donc à des réarticulations inédites entre individus, et à des manières elles mêmes inédites de générer et de faire vivre du collectif. On peut penser par exemple au rôle joué par le site *Sauvons la Recherche* (SLR) dans la mobilisation des enseignants chercheurs en 2009[1]. Ces reconfigurations ne génèrent-elles pas autant de modalités différentes de socialisation et d'intégration des salariés et, par tant, d'intégration dans l'action (*cf.* encadré 7) ? Elles constituent autant d'exemples qui alimentent les thèses de ceux qui considèrent qu'il convient désormais de « penser les liens collectifs autrement que dans les catégories des théories dites de l'action collective », l'engagement des personnes ne s'effectuant plus à partir de regroupements préexistants[2].

Encadré 7 Collectifs de travail et construction communautaire dans le secteur du nettoyage[3]

La dimension identitaire est constitutive de l'action collective. Dans le domaine du travail, l'évolution des mobilisations est ainsi liée à la recomposition de la structure de la main-d'œuvre, et à l'impact que peut avoir sur elle les reconfigurations productives et le développement de « nouvelles professionnalités ». Celles-ci modifient la nature des « communautés pertinentes de l'action collective » qui ne sont plus forcément organisées autour de la seule identité professionnelle mais également autour du territoire ou du groupe. C'est par exemple le cas dans le secteur du nettoyage au sein duquel le lieu d'intégration privilégié des salariés n'est pas l'entreprise mais le chantier, celui-ci pouvant par ailleurs être l'objet de regroupements spécifiques, de type ethnique et national. Doit-on parler à cet égard de « corporatisme de chantier », au sens où Denis Segrestin a défini le « corporatisme d'usine » comme un « resserrement sur les structures en place et sur l'égoïsme du groupe » [4] ? Eventuellement. Mais il s'agit moins d'un égoïsme groupal que d'une intégration défensive dont la visée est de résister aux agressions économiques extérieures et à leurs conséquences en termes de « moins-disant » social. Ce système de sécurisation prend plusieurs formes dans les chantiers : une forme « rapprochée », sur la base de l'identité et/ou de la communauté ; une forme institutionnelle par l'entremise syndicale. La première forme est facilitée par le regroupement des salariés dans des chantiers séparés, qui forment des îlots particuliers, et par des procédures de recrutement préférentiel, en direction de telle ethnie ou de telle nationalité, monnaie courante dans ce secteur d'activité. Compte tenu de leur faible niveau de formation et de qualification et de la nature des tâches à effectuer, les salariés du nettoyage constituent une main-d'œuvre interchangeable dont le recrutement n'est source d'aucun enjeu pour les directions d'entreprise qui délèguent facilement cette tâche au niveau de leur agence voire même des chantiers. Le recrutement est donc massivement assuré par des chefs de site voire des chefs d'équipe qui, outre qu'ils ne possèdent pas forcément les compétences requises, peuvent être amenés, pour des raisons pratiques ou de préférence ethnique ou nationale, à homogénéiser le choix des salariés sur un chantier. Ces raisons pratiques sont d'abord liées aux contraintes de flexibilité qui entourent le nettoyage qui est une activité de flux et de sous-traitance, effectuée au niveau du chantier dans un cadre quasi domestique.

« *La question ethnique est liée aux conditions de recrutement sur les chantiers qui s'effectuent souvent dans l'urgence. C'est en ce sens là que l'on voit des regroupements de familles ou de nationalités sur des chantiers. C'est toujours l'inspecteur du chantier qui demande : « amenez-moi votre frère ». C'est facile pour lui. L'essentiel est que vous êtes le cousin ou le frère de Traoré. Ce n'est pas un problème ethnique. C'est plus simplement parce que c'est de la main d'œuvre facile à trouver* » (Syndicaliste CGT).

[1] A ce sujet, Isabelle Sommier, « Engagement et distanciation à Sauvons la Recherche (SLR). Une sociologie des mouvements sociaux dans l'action », *Genèses*, n° 77, 2009/4, p. 137-151.
[2] Jacques Ion, Bernard Ravon, « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », *Lien social et politiques*, n° 39, printemps 1998.
[3] Extrait de mon rapport *Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage - Du syndicalisme en milieu précaire*, op. cit.
[4] Denis Segrestin (coord.), *Les communautés pertinentes de l'action collective,* Paris, CNAM, 1981, p. 74-75.

Ce recrutement préférentiel peut aussi résulter de petits arrangements spécifiques et réciproques entre un chef de chantier et les salariés dont il a la charge, facilités par les liens de solidarité établis par ces derniers dont bon nombre sont en situation de déracinement.

« *Ce phénomène est parfois produit par les salariés eux-mêmes. Comme ils sont natifs de pays éloignés, ils concentrent leurs vacances. Vous avez souvent des salariés qui travaillent pendant deux ans et qui cumulent leurs jours de congés. Notre CCN le prévoit. Fréquemment, ils proposent eux-mêmes quelqu'un pour les remplacer. Si le premier ne revient pas, le second pourra être embauché et s'il revient, il pourra être gardé car il connaît déjà le travail et pourra remplacer un autre partant. C'est un processus en cercle fermé, clanique* » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Souvent issu du rang, le chef de chantier ou d'équipe peut lui-même vouloir privilégier ceux partageant son origine géographique ou nationale. Mais ce recrutement préférentiel se nourrit également de l'idée, réelle ou entretenue, de la difficulté à faire cohabiter à l'intérieur de l'espace clos d'un chantier des immigré(e)s de nationalités différentes, ou de faire travailler les salariés d'un site sous l'autorité d'un chef d'équipe d'une nationalité différente.

« *Vous ne pouvez pas mettre un chef d'équipe d'origine maghrébine avec des salariés d'Afrique de l'ouest et inversement. Il y a des tensions culturelles fortes, y compris au plan syndical. La CGT d'Ile de France, c'est l'Afrique noire. La CFDT d'Ile de France, c'est le Maghreb* » (responsable des affaires sociales FEP).

Reconnaissant en partie l'existence de ces tensions culturelles entre salariés du nettoyage, les représentants syndicaux en attribuent surtout la responsabilité au type de recrutement effectué par les entreprises qui favoriserait ces concentrations et entretiendrait ces antagonismes entre communautés. Mais ils pointent surtout le caractère difficilement conciliable des deux modes d'intégration, le mode identitaire lorsqu'il prime sur le mode syndical ayant pour conséquence d'entraver l'activité revendicative. Notamment au niveau de l'adhésion qui, dans le nettoyage, est souvent un acte de groupe avec des phénomènes de nomadisme collectif d'une organisation à une autre.

« *On ne change pas de syndicat par individu mais par sections entières. On est dans des logiques de syndicalisation collective. On adhère à plusieurs. Un malien très connu dans sa communauté, s'il quitte tel ou tel syndicat, peut entraîner tous ses copains maliens. Et c'est une adhésion intermittente. On adhère pour un problème et quand celui-ci est résolu, on va ailleurs. On est encore, pour beaucoup, à faire confiance à celui qui sait parler français, qui s'occupe des papiers. Il y a un phénomène de délégation, non pas syndical mais communautaire qui est extrêmement fort.*» (Syndicaliste CGT).

L'étiquette syndicale compte finalement peu dans le choix effectué par ces salariés. Cela témoigne de la difficulté des syndicats d'attirer les salariés précarisés sur des bases autres qu'instrumentales, même si certaines organisations, comme la CNT, font le pari que le consumérisme, à l'origine d'un certain nombre d'entrées dans l'organisation, puisse se transformer en engagement militant. Ce mode rend également difficile la construction d'une identité professionnelle unitaire et fédérative, condition minimale pour étendre les mobilisations à l'ensemble du secteur. Les « communautés territoires » et les « communautés groupes », qui se superposent dans le nettoyage, ont tendance à supplanter, en termes d'identification sociale, la « communauté professionnelle » et les valeurs segmentaires, liées aux appartenances spécifiques, s'entrechoquent forcément avec les visées universalistes des organisations syndicales.

« *A SUD, on ne veut pas entendre parler de problèmes ethniques ou de questions de sexisme. Mais c'est difficile. A la RATP, on a un chantier où l'on a beaucoup de tunisiens. Le délégué SUD est tunisien. C'est une vraie lutte pour qu'il fasse l'effort…. avec lui, il y avait les tunisiens mais pas les autres. On a été très ferme. Cette question là plus celle des femmes sont celles sur lesquelles on veille. Dans le bureau de SUD-Nettoyage, il y a une déléguée mais certains on eu du mal à l'accepter. Il y a vraiment eu des engueulades avant qu'ils puissent travailler ensemble. Mais sur le terrain, ce n'est vraiment pas facile. Envoyer une copine sur un chantier où il n'y a que des hommes, on fait vraiment attention à cela. En même temps, c'est un principe sur lequel on ne transige pas*» (Syndicaliste SUD-Rail, responsable de la création de SUD-Nettoyage)

De fait, compte tenu du fort attachement des organisations syndicales françaises à ces valeurs, on les voit mal faire appel au « soutien communautaire » comme dans le cadre de la campagne « Justice for Janitors » aux Etats-Unis.

Fin de l'entre soi pour répondre de soi ?

C'est effectivement l'approche défendue par Jacques Ion (et son équipe) dans ses multiples ouvrages et articles consacrés à la question de l'engagement. Ou plutôt à celle de l'association, terme qu'il préfère à celui d'action collective ou de mobilisation collective - on verra pourquoi plus loin - et qu'il appréhende dans un sens sociologique, et non juridique, comme ce qui « fait exister passagèrement ou durablement un être collectif »[1]. Avec ses travaux, Jacques Ion dit vouloir apporter des réponses aux questions récurrentes et entremêlées concernant l'affaiblissement des mobilisations collectives et le déclin du militantisme, dans un contexte général où sont postulées l'érosion du lien politique et de la citoyenneté et la forte montée de l'individualisme. Au point effectivement de se demander si l'on n'assiste pas à « la fin des militants »[2]. On ne doit pas considérer le titre de son ouvrage le plus connu comme une provocation. Il permet de rappeler que l'engagement (militant) est une catégorie historique relativement récente, liée à la modernité, au développement des organisations partisanes, à l'idée de progrès et à la philosophie de l'histoire[3]. Celle-ci peut donc évoluer voire disparaître, comme le pense notamment Pierre Rosanvallon qui considère que la figure du militant, centrale pendant près d'un siècle, s'estompe à partir du derniers tiers du XX^{e} siècle au profit de celle du client et du consommateur[4]. Ce n'est pas la thèse de Jacques Ion. Selon lui, l'individuation, qui est une caractéristique des sociétés démocratiques, n'implique « pas forcément une diminution du militantisme mais plutôt une transformation des modes d'engagement des individus »[5]. Cette thèse est fondée sur les résultats issus d'enquêtes empiriques menées par le sociologue depuis la fin des années 1970 essentiellement sur le terrain associatif. Mais elle va rapidement acquérir une portée plus globale et être utilisée dans le large débat sur l'engagement militant.

La transformation évoquée par Jacques Ion met en tension deux modèles d'engagement : *l'engagement affilié* et *l'engagement affranchi*. Comme les modalités du couple *communalisation/sociation* formalisés par Max Weber, qui ne s'opposent pas irréductiblement mais sont en tension permanente, le déséquilibre de l'une au profit de l'autre variant en fonction des configurations sociales et historiques, l'engagement affranchi ne se substitue pas à l'engagement affilié mais

[1] Jacques Ion (dir.), *L'engagement au pluriel*, Publications de l'Université de Saint-Etienne, 2001, p. 16.
[2] Jacques Ion, *La fin des militants ?* », op. cit.
[3] Ce qui permet à Jacques Ion de donner de l'action militante la définition suivante : « lutter collectivement dans la durée en vue d'une transformation du monde social » in « Individualisation et engagements publics », Philippe Corcuff, Jacques Ion, François de Singly, *Politiques de l'individualisme*, op. cit., p 95.
[4] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit.
[5] Jacques Ion (dir.), *L'engagement au pluriel*, op. cit., p. 11.

témoigne davantage d'une tension entre formes récentes et formes héritées[1]. Les plus récentes marquent un mouvement de désengagement des individus quant à leurs appartenances, voire à leurs rôles et statuts sociaux. Ceci modifie du même coup les modalités de constitution des groupements collectifs et le type d'investissement nécessaire pour les faire vivre et fonctionner. Cela conduit donc le chercheur à appréhender différemment les mécanismes d'articulation entre l'individuel et le collectif qui ne reposent plus, forcément ou toujours, sur un processus d'intégration du premier par le second. En conséquence, le collectif ne constitue pas une entité *déjà là*, préexistante à l'action d'incorporation de l'individu mais doit être considéré, différemment, comme le produit direct de son action : « en quelque sorte, il s'agit de penser la constitution de collectifs volontaires à la manière dont Hannah Arendt conçoit la notion de communauté politique en opposition explicite à Max Weber ; c'est-à-dire ni cadre de contraintes, ni donnée naturelle, mais construction proprement sociale ; communauté politique donc, au sens moderne du terme communauté, ne supposant ni origine commune, ni communion finale où, par principe, l'espace commun (celui précisément des appartenances) fait défaut au départ ; communauté transitoire reliant des personnes séparées, autonomes et responsables »[2]. En d'autres termes, l'affiliation à un collectif, quel qu'il soit, ne constitue plus obligatoirement un pré requis nécessaire à l'engagement des personnes. Autre conséquence, l'inadéquation des outils conceptuels habituellement utilisés pour étudier l'action collective, qu'il s'agisse de ceux « d'inspiration économique » basés sur le credo utilitariste d'un côté ou de ceux « d'inspiration politique » donnant lieu à des analyses en termes de mouvements sociaux de l'autre. Outils auxquels Jacques Ion oppose et préfère une approche articulant l'analyse morphologique - intérêt accordé aux formes de l'action plutôt qu'à ses enjeux - et l'analyse en termes d'action publique - les liens collectifs relèvent davantage d'un principe de publicité (accès à ou création d'un espace public) que de regroupement[3].

Très clairement, cette transformation des modes d'engagement des individus résulte de l'accentuation du processus d'individuation (qui s'exprime selon Jacques Ion en cinq plans socio-historiques : la montée de l'individu comme catégorie politique, catégorie de marché, catégorie d'ayant-droits, catégorie de l'action quotidienne - liée à l'individualisme des mœurs - et comme catégorie « désinsérée » du fait de la crise économique et sociale[4]) au cours de ces dernières décennies, et qu'il faut percevoir comme une mise à distance. Celle-ci a des effets sur la formation

[1] Jacques Ion, Bernard Ravon, « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », *Lien social et Politiques*, n° 39, printemps 1998.
[2] Idem, p. 62.
[3] Ibid., p. 66.
[4] Jacques Ion, *La fin des militants ?* », op. cit., p. 94.

des groupements. On peut en lister trois. Premièrement, compte tenu du caractère éphémère et résiliable de l'action, les groupements tendent eux-mêmes à devenir provisoires et réduits au temps de l'action. Deuxièmement, l'existence et la vie du groupement ne constituent plus un enjeu fondamental de l'action, ce qui a pour conséquence d'affaiblir l'attachement aux contraintes institutionnelles liées à ce dernier. Troisièmement et enfin, l'engagement des individus ne doit pas être considéré comme un acte individuel, entendu comme égoïste, mais personnel, proche de l'engagement moral. Cette personnalisation, symbole d'une autonomie accrue des individus qui cherchent à maîtriser les conditions, le sens et le contrôle de leur engagement, les rends méfiants pour ne pas dire hostiles vis-à-vis des mécanismes classiques de la représentation, avec la remise en cause de la démocratie représentative, et de la délégation, et celle de la fonction de porte-parole (*cf.* encadré 8).

Comme on le voit, cette série de transformations, formalisée par Jacques Ion à la fois en termes d'action publique et d'engagement personnel, impacte de plein fouet la conception traditionnelle que l'on peut avoir - y compris caricaturalement - de l'engagement militant, fondé sur un lien durable, effacé et subordonné[1]. D'autant que deux autres éléments nous éloignent encore davantage de cette figure : d'une part, adossée à l'autonomie, la posture de réflexivité dont font désormais preuve les individus ; d'autre part, l'instabilité et les expériences de « déliaison », relatives à la crise de l'intégration par le travail qui marquent un nombre croissant de personnes et qui conduit à un changement dans l'engagement - non pas la fin du militantisme mais la fin du militantisme construit sur l'idée de progrès social -, ce qui par conséquent n'est pas sans effet en matière de carrières militantes.

Depuis la fin des années 1990, les thèses défendues par Jacques Ion ont pris une place incontournable dans l'ensemble des débats portant sur l'évolution des formes d'action et de mobilisation collectives. Leurs apports sont multiples. Tout d'abord, elles ont permis d'échapper à la vision « décliniste » dominante, largement partagée idéologiquement mais peu étayée analytiquement, en lui opposant une observation autrement plus féconde sur le plan empirique et théorique des différentes façons de faire (du) collectif. D'autant plus féconde que, comme le rappelle Olivier Fillieule, les recherches françaises en matière de sociologie des mobilisations dans les décennies 1980 et 1990 - une fois les recherches tourainiennes sur les mouvements sociaux mises entre parenthèses - sont plutôt pauvres comparativement à la production outre-atlantique[2].

[1] Pour un aperçu de cette conception, on peut se référer à l'introduction écrite par Pierre Naville de l'ouvrage de Andrée Andrieux et Jean Lignon, *Le militant syndicaliste aujourd'hui*, Paris, Denoël, 1973.
[2] Olivier Fillieule (dir.), *Sociologie de la protestation*, op. cit.

Ensuite, elles ont favorisé le décloisonnement de l'approche des mobilisations collectives, en permettant à la sociologie de renouer avec un objet délaissé et abandonné à la science politique, en l'ouvrant à d'autres perspectives que la théorie olsonienne d'un côté et celle de la mobilisation des ressources de l'autre. Ce dépoussiérage théorique s'est enfin accompagné d'une réactualisation de l'approche des mobilisations, par la prise en compte d'autres formes de collectifs mobilisés - moins formalisés, institutionnalisés, durables que les formes dites classiques ou héritées - et d'autres modes de constitution de ces mêmes collectifs.

Ces thèses n'en ont pas moins été très durement critiquées. Je reviendrais plus loin sur un certain nombre de ces critiques (*cf.* III.3), en cherchant à y répondre. On peut néanmoins pointer dès à présent les limites liées à cette approche. La première concerne le piège de l'évolutionnisme qu'elle ne parvient pas totalement à éviter malgré les précautions répétées du sociologue à vouloir penser les formes collectives en tension et non pas dans leur succession. Or, dans le même temps, le sociologue écrit vouloir inscrire sa démarche dans une histoire (« L'approche morphologique est le plus souvent an-historique. Tel n'est pas notre propos. Notre objectif est au contraire de considérer bien évidemment ces formes de structuration des groupements et les façons selon lesquelles les individus s'y trouvent insérés dans une perspective diachronique »[1]). Cette histoire a pour matrice l'individuation qui modifie le rapport à soi et à l'autre ainsi que les formes de participation sociale. Mais c'est aussi celle du « modèle français d'association », modèle mixte qui articule une dimension communautaire, qui inscrit la figure du militant dans la corporation et les réseaux de sociabilité primaires et la fédération dans un territoire, et une dimension sociétaire, qui permet au militant d'être libre dans son association et à la fédération associative de se constituer en réseau vertical avec un accès à la scène nationale. Cette histoire est substitutive puisque la configuration traditionnelle du « groupement en réseaux » tendrait aujourd'hui à s'affaiblir au profit de celle des « réseaux d'individus ». Avec le danger, abondamment évoqué dans les critiques mentionnées ci-dessus, et malgré la conscience que dit en avoir le sociologue[2], d'enfermer ces formes dans une logique progressive et d'appliquer à ceux qui les construisent des jugements normatifs - si l'on considère l'acteur engagé d'aujourd'hui comme autonome, réfléchi, réflexif, etc., comment caractériser son prédécesseur ? Le deuxième piège est celui de la généralité. Alors que dans les écrits les plus anciens de Jacques Ion auxquels on se réfère ici, celui-ci dit fonder son analyse sur une sélection bien précise de groupements présentant des « configurations inédites d'engagement », celle-ci semble progressivement se

[1] Jacques Ion, *La fin des militants ?* », op. cit., p. 15.
[2] Jacques Ion « Individualisation et engagements publics », Philippe Corcuff, Jacques Ion, François de Singly, *Politiques de l'individualisme*, op. cit., p 101-102.

transformer en modèle général tant de l'engagement militant au caractère forcément moral, révisable, parcellaire, etc., que des formes collectives nouvellement constituées, à la taille forcément réduite, souple, réticulaire et horizontale. Là est d'ailleurs son projet (« plutôt que mettre à jour de grandes lois d'évolution, on travaillera à la recherche de « modèles structurels » selon « Hirshmann », pour dégager derrière les singularités phénoménales, des schémas interprétatifs sans prétention comparative. » [1]), celui-ci étant d'autant plus aisé à mettre en œuvre que les groupements, malgré leur diversité, relèvent d'un « même ensemble », du « même cadre global » sur le plan historique de leur construction organisationnelle et idéologique. La limite de cette approche, qui ne signifie pas sa remise en cause, tient tout autant à son postulat de départ consistant à considérer les groupements et les collectifs de façon indifférenciée que de son projet lui-même. En effet, la pertinence d'un modèle général tient dans les tendances qu'il parvient à dégager. Mais il ne s'agit que de tendances, recueillies le plus souvent au prix d'une abrasion du réel, de sa complexité, de sa diversité et de ses dimensions parfois paradoxales. Pour en donner une illustration, on peut revenir à l'étude concernant les jeunes syndicalistes de l'union Syndicale Solidaires, déjà évoquée dans l'encadré 8. Le fait que ces derniers présentent une grande appétence à l'égard de l'autonomie, comme valeur mais surtout comme pratique, ne signifie absolument pas un moindre engagement de leur part dans leur organisation et dans sa vie institutionnelle ; il a même été surprenant de constater la rapidité avec laquelle une grande partie de ces jeunes militants ont endossé des responsabilités syndicales en acceptant de prendre en charge de nombreux mandats, y compris simultanément (délégué(e) du personnel, tresorier(e), élu(e) CAP/CTP, adjoint(e) de section, etc.). Certes, pour l'essentiel, ces mandats sont des mandats locaux et ceux qui les occupent insistent pour maintenir leur investissement à ce niveau en repoussant l'idée d'un engagement plus « politique » dans leur organisation - *« Pour moi le syndicalisme, c'est avant tout l'action directe, c'est sur ton lieu de travail »* (H, SUD éducation, 30 ans)[2]. Mais rien ne dit que, suite à cette première étape de socialisation, ils ne chercheront pas à porter ensuite cette valeur de l'autonomie - comme ont fait en partie leurs aînés - plus haut dans leur syndicat. Bref, plutôt que de considérer cette distance initiale comme une résistance à la dimension organisationnelle du syndicalisme, on peut aussi y voir une autre manière de s'approprier le syndicalisme.

[1] Jacques Ion, *La fin des militants ?* », op. cit., p. 16.
[2] Entretien mené avec un jeune syndicaliste de SUD-Education in Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

Cette abrasion du réel dans le modèle de Jacques Ion tient enfin au caractère indistinct des individus qui s'engagent dans ces nouvelles formes de collectifs. Si leur est attribuée une part plus importante d'autonomie que leurs aînés, on ne connaît rien de leurs dispositions (sociales, professionnelles, culturelles, politiques) qui, du coup, apparaissent comme homogènes d'un individu à l'autre. Autrement dit, Jacques Ion ne parvient pas non plus à éviter totalement le piège de l'individualisme qu'il critique par ailleurs tant l'individu dont il nous parle est désocialisé, alors que l'on connaît par ailleurs la dimension profondément distinctive de ces dispositions.

Encadré 8 L'autonomie des jeunes militants de L'US Solidaires : valeur ou pratique ?

L'enquête effectuée auprès des militants de Solidaires montre que le souci d'autonomie est particulièrement ancré chez les plus jeunes[1]. Les résultats du questionnaire à ce sujet sont assez éclairants : sur le plan des valeurs, les plus jeunes citent l'autonomie plus souvent que les anciens (+ 5 points) et, sur le plan des pratiques, l'auto-organisation des salariés (+ 16 points). S'ils placent l'autonomie au centre de leurs préoccupations, sait-on de quelle forme d'autonomie il s'agit ? Les entretiens menés permettent de répondre à cette question. Est mis en avant la capacité d'agir et de décider au plus près du terrain, sans avoir à obéir à une quelconque consigne émanant d'un étage supérieur de l'organisation.

« C'est un syndicat jeune, il y a des choses à y faire effectivement et on n'a pas à se battre contre des choses déjà existantes, des entraves. Et puis justement le fonctionnement qui n'est pas pyramidal. C'est vrai que...On est déjà au boulot ça suffit quoi… » (F, SUD Fnac, 35 ans).

Fait intéressant, cet argument est à la fois avancé par les militants sans expérience syndicale antérieure mais aussi par une partie de ceux déjà passés par la case syndicale. Comme si la méfiance due à l'inexpérience et celle due à une expérience ratée ou insatisfaisante se confondaient dans une seule et même exigence : faire de l'indépendance un pré requis indispensable à l'engagement.

« Quand j'ai fait ma journée de formation à la CGT, ils m'ont proposé l'organigramme, je me suis dis «c'est militaire » » (H, SUD rail, 33 ans)

Il est toujours difficile de séparer la dimension pragmatique de l'autonomie de sa dimension politique (d'autant plus qu'une telle division est souvent normative). Il semble cependant que c'est surtout dans son registre pratique que l'autonomie est requise par les jeunes militants rencontrés, avec une forte dimension « localiste » et défensive. Même si leur engagement est moins politique que celui de leurs aînés, ils se disent proches de leurs idées et positionnement (53,37% des délégués de Solidaires de moins de 40 ans déclarent s'être engagés pour cause de proximité en termes d'idées et de valeurs avec les militants). Le problème est donc moins idéologique que lié à la conception qu'il se font de l'organisation syndicale (dont ils connaissent peu la réalité, l'histoire et le fonctionnement, de surcroît), à savoir celle d'une institution assimilatrice et uniformisante et par pas toujours respectueuse des identités individuelles et collectives.

« *Je n'ai pas peur d'afficher mon adhésion auprès de mes collègues. Mais cela peut être compliqué d'être dans un syndicat car on n'a pas toujours envie de suivre ce qu'il dit. Ce qui est mon cas. Sans forcément mesurer mon soutien, je veux garder une certaine autonomie par rapport aux actions et décisions du syndicat. Ce n'est pas pour autant que je vais toujours dire non à ce que dit mon supérieur, je ne vais pas tomber là dedans. Je ne suis pas militante à fond car cela signifierait d'obéir au syndicat. Quelqu'un comme N (secrétaire de la section), il a un rôle au sein de l'organisation. Il ne peut pas dire qu'il n'est pas d'accord. S'il y a des appels à des manifs dont je ne comprends pas le sens, je peux dire que je ne comprends pas et je n'y vais pas. Alors que si j'étais plus militante, ce serait compliqué. Je ne pense pas que l'on puisse toujours dire non mais c'est une liberté que j'ai dans ma situation, quand on n'est pas plus haut dans l'organisation.* » (F, 27 ans, SUD Santé-Sociaux)

Privilégier le cadre local comme support de son action ne répond donc pas forcément à une logique corporatiste mais plutôt à l'objectif de garder la maîtrise de son action et le contrôle de son engagement.

« *Ce congrès a été mon premier congrès. Cela a été intéressant même s'il y a eu des tensions relatives à des questions d'ordre national. Parmi les problèmes, des sujets comme le soutien à la Palestine, qui n'a pas été abordé de façon syndicale mais politique, n'avait pas vraiment sa place. D'un autre côté, le fédéralisme a ceci d'intéressant que l'on n'est pas obligé d'être d'accord sur tout et qu'il s'agit de sujets que l'on peut discuter. Lorsque l'on revient à une échelle locale et départementale, on reste maître de ce que l'on va faire.* » (F, 27 ans, SUD Santé-Sociaux)

[1] Enquête par questionnaire 4e congrès de l'Union Syndicale Solidaires, 2008. Population de référence du questionnaire : n = 270 (soit 77% des 350 adhérents présents). A ce sujet, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op.cit.

Chapitre II

Changement de perspective : de l'individualisme à l'autonomie

Pourquoi vouloir sortir de la question individualiste ? Les analyses, commentaires, critiques, effectués dans cette première partie comportent des éléments de réponse. Pour les synthétiser : l'individualisme, comme vecteur explicatif, la sociologie de l'individu, comme schéma théorique, et les « politiques de l'individualisme », comme projet, ne me paraissent pas apporter de réponses satisfaisantes pour comprendre ce qui se joue dans les transformations en cours de l'action collective - considérée, une fois encore, au sens large.

En effet, recourir à la notion d'individualisme pour tenter de décrire et d'analyser l'évolution de la réalité sociale et des comportements sociaux n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes, de méthode et d'interprétation. Cependant, depuis les sociologues fondateurs, le débat sur la « question individualiste » est extrêmement sensible aux visions normatives et aux jugements de valeur. Il est effectivement difficile de la remettre en cause sans tomber dans une critique plus globale de la société actuelle au nom d'un idéal moderne mythifié, et sans tomber dans une vision désenchantée des valeurs et de la culture contemporaines. Par exemple, le philosophe-sociologue Cornélius Castoriadis, que l'on va longuement évoquer à propos de l'autonomie, n'y a pas résisté dans sa dénonciation assez dure du « conformisme généralisé » et de « la montée de l'insignifiance » dans l'époque actuelle - on verra que ce reproche doit néanmoins être en partie relativisé. Pour ma part, et tout en essayant de ne pas tomber dans ce travers, je voudrais revenir sur deux de ces dimensions problématiques : celle faisant de l'individualisme un schème explicatif ; celle faisant de l'individu un sujet politique[1].

II.1 Individualization or not individualization : that's is a question

« Quand un camarade cesse de venir régulièrement aux réunions du groupe ou de participer aux actions communes, que ce soit pour rester avec sa famille ou s'occuper de sa carrière, il lui est reproché de faire preuve d'" individualisme " ». Cet exemple, repris par le philosophe Vincent Descombes s'inscrit parfaitement dans le cadre de ma réflexion et caractérise le sens le plus commun du terme d'individualisme, conçu comme *repli sur soi*[2]. Le premier problème posé par l'usage de ce terme est de savoir s'il possède un sens unique et surtout s'il désigne à lui seul l'ensemble des manifestations et attitudes qu'on lui attribue habituellement. Ce que Louis Pinto

[1] Un troisième problème, celui de la relation entre individualisme et déclin des solidarités collectives, sera abordé dans la dernière partie de ce texte.
[2] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, Paris, Gallimard, 2004.

traduit de façon plus sociologique par la question suivante : « dans quelle mesure les données empiriques alléguées relèvent bien d'un principe unique contenu dans l'individualisme ? [1]» Autrement dit, a-t-on simplement affaire à la même logique sociale derrière l'ensemble des dispositions décrites comme individualistes ? Vincent Descombes renvoie cette interrogation aux travaux initiaux menés par Michel Foucault sur le développement d'une *culture de soi* sous l'antiquité tardive. En effet, dans ses travaux, l'auteur du *Souci de soi* cherche à déterminer si cette culture résulte d'une quelconque poussée individualiste - cette poussée étant marquée par « l'affaiblissement du cadre politique et social dans lequel se déroulait dans le passé la vie des individus » donnant « de plus en plus de place aux aspects privés de l'existence, aux valeurs de la conduite personnelle et à l'intérêt qu'on porte à soi même »[2] -, et si elle peut également être caractérisée comme telle. Vincent Descombes synthétise la réponse apportée par Michel Foucault qui propose de considérer l'individualisme comme une manière de poser certaines valeurs et de distinguer trois assignations à ces valeurs : - l'exaltation de la singularité individuelle par l'assignation d'une valeur absolue à l'individu, qu'on oppose alors au groupe et aux institutions ; - la valorisation de la vie privée ; - l'intensité des rapports à soi, c'est-à-dire des formes dans lesquelles on est appelé à se prendre soi-même pour objet de connaissance et domaine d'action, afin de se transformer, de se corriger, de se purifier, de faire son salut »[3]. Ces phénomènes sont à la fois distincts et peuvent se produire indépendamment les uns des autres. Ainsi, ce que Michel Foucault appelle la *culture de soi* relève du troisième sens évoqué ci-dessus et pas des deux premiers. Surtout, il n'en conclut pas qu'elle est individualiste au sens de cet usage, « mais plutôt que l'intensification des rapports à soi ne requiert aucune opposition frontale de l'individu et du groupe, ce qui serait donc le seul et unique sens à retenir des affirmations des valeurs individualistes »[4] ; il conclut donc plutôt au caractère superficiel du terme d'individualisme. Pour Vincent Descombes, qui prolonge dans son livre l'analyse de Michel Foucault, auquel il reproche de l'avoir arrêtée à mi-chemin, cette superficialité ne provient pas uniquement du fait que l'on ne sait jamais le sens que prend le terme d'un auteur à l'autre mais également, et c'est le second problème lié à son usage, que l'on ne sait pas davantage à quoi il s'oppose. A quoi s'oppose l'intensification des rapports à soi ? L'individu qui ne cherche pas à cultiver sa singularité fait-il preuve de civisme ou de conformisme ? Devant une telle imprécision, Vincent Descombes retient que le terme de holisme, tel qu'il est employé notamment par Louis Dumont dans une perspective anthropologique comparative, et tel qu'il permet de décrire une situation dans laquelle l'assignation à la valeur se fait selon un mode opposé à l'individualisme, est certainement son

[1] Louis Pinto, *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, op. cit., p. 49.
2 Michel Foucault, *Le souci de soi*, Paris, Gallimard, 1984, p. 35-37.
[3] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, op. cit., p. 269.
[4] Idem, p. 270.

antonyme le plus pertinent. A cet égard, on se souvient (*cf.* encadré 3) que Louis Dumont considère indispensable la distinction entre deux types d'individu : le sujet empirique et l'être moral. Précision importante, celui-ci n'existe pas en tant que tel mais en tant que valeur. Il s'agit d'une représentation : « l'individu au sens ci-dessus, s'il est " non-social " en principe, en pensée, est social en fait : il vit en société, " dans le monde " »[1] - contrairement au « renonçant », dans une société holiste, qui devient un individu, « en quittant la société proprement dite », en devenant un individu-hors-du-monde. Même ce dernier a une place dans la société puisqu'il y est reconnu dans ce rôle spécifique, avec un nom, un système de rétributions *via* des aumônes, etc. Ainsi, la démarche comparative a ceci d'intéressant qu'elle a « le mérite de rappeler que l'homme est un animal social jusque dans ses pratiques de désocialisation »[2]. Ceci étant, l'*individualisation* – et non l'*individuation* puisque « chacun possède déjà cette sorte « d'être-soi » du fait qu'il existe comme être humain, qu'il vit et que, par conséquent, il « vit pour soi » comme le fait tout être vivant »[3] - est-elle seulement possible pour l'individu-dans-le-monde puisqu'elle suppose une désocialisation et donc de renoncer à (une part de) celui-ci ? Qui plus est, est-ce là son réel désir ou a-t-on à faire à des injonctions (« revenir à soi, se libérer, être soi-même, être authentique, etc. »[4]) aussi vides que décevantes, comme pouvait déjà le penser Michel Foucault ? Surtout, est-il possible de fonder une morale pratique, et plus encore une politique, sur la base d'un tel principe ? Avant de tenter de répondre à ces questions, avec Vincent Descombes, peut-on essayer de traduire cette réflexion de façon plus sociologique, en revenant à notre problématique initiale, celle du lien entre individualisme et action collective ?

Le texte de David Peetz le permet. Dans cet article, au titre évocateur « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? »[5], celui-ci pose une double question : si les individus sont aujourd'hui regroupés différemment que par le passé, assiste-t-on à une ascension structurelle de l'individualisme avec un déclin concomitant du collectivisme ? Cela signifie-t-il par ailleurs l'incapacité plus ou moins définitive des organisations syndicales à mobiliser et à produire un pouvoir collectif ? David Peetz considère ces deux termes d'individualisme et de collectivisme comme des idéaux-types. A eux seuls, ils n'épuisent pas la totalité des positions pouvant être adoptées par les acteurs sociaux ; ils expriment plutôt « des points sur un continuum de possibilités plutôt que deux possibilités exclusives l'une de l'autre. En pratique, la plupart des gens combinent l'individualisme et le

[1] Louis Dumont, *Essais sur l'individualisme*, Paris, Seuil, 1983, p. 274.
[2] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, op. cit., p. 277.
[3] Idem, p. 285.
[4] Ibid., p. 286.
[5] David Peetz, « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? », *Revue de l'IRES*, numéro spécial « Repenser la représentation collective », n°65, 2010/2, p. 109-131.

collectivisme dans leurs attitudes et comportements »[1]. Partant de la proposition selon laquelle « l'individualisation de la société repose finalement sur l'idée d'un changement d'attitudes et d'orientations qui proviendraient prétendument des changements plus larges dans la société », il va chercher à décrire les attitudes qui relèvent de l'un ou de l'autre de ces deux idéaux-types. Il définit ainsi celles qui relèvent de l'individualisme comme les « attitudes qui se fondent sur des références individuelles plutôt que collectives et qui encouragent des comportements auto-référentiels plutôt que collectifs » et celles qui relèvent du collectivisme comme celles qui se « réfèrent à la façon selon laquelle des intérêts, des orientations et des comportements se fondent principalement sur le groupe plutôt que sur des référents individuels et impliquent de la coopération avec d'autres membres de ce groupe »[2]. Son champ de réflexion est celui du travail, soumis à des dynamiques internes et externes contradictoires : internes, les entreprises et les syndicats cherchent chacun de leur côté à influer les salariés pour créer des références de groupe ; externes, les identités professionnelles sont déstabilisées voire supplantées par de nouvelles identités, qu'elles soient « post-matérialistes » ou non. Dans un tel cadre, ces nouvelles identités conduisent-elles les salariés à s'identifier davantage à leur entreprise qu'à leurs collègues ? Il y a rien d'évident à cela montre David Peetz, y compris de la part des plus jeunes d'entre eux a priori plus sensibles à l'égard de ces nouvelles identités. Les données d'enquêtes menées dans différents pays attestent que leur propension à l'égard du syndicalisme n'est pas forcément plus faible que leurs aînés. Les principales différences qu'ils montrent avec eux résident davantage dans le fait qu'ils ont moins l'occasion d'appartenir à un syndicat, qu'ils sont plus vulnérables en raison de leur statut d'emploi plus souvent précaire et qu'ils perçoivent moins l'utilité d'un syndicat[3]. Par ailleurs, les forces sociales, en particulier patronales, qui tentent de réduire les identités collectives y parviennent-elles totalement ? Là encore, rien n'est moins sûr selon l'auteur en citant l'enquête sur les valeurs menée dans différents pays anglo-saxons qui montre la stabilité d'une référence comme celle de la classe ouvrière, alors que le nombre d'emplois de cols bleus s'est brutalement écroulé dans la plupart des pays en question. Certes, ajoute-t-il prudent, il ne s'agit nullement de prétendre que se référer à la classe ouvrière dans un questionnaire équivaut « à une position non ambiguë et profondément enracinée de classe ni qu'elle constitue un préalable à l'action collective »[4]. Par contre, la stabilité de la valeur dit un certain nombre de choses sur les limites de l'individualisation. Enfin, cette même enquête fournit un autre moyen de tester la percée des

[1] Idem, p. 112.
[2] Ibid., p. 111.
[3] Pour le détail de ces données, voir l'article de David Peetz. On peut se référer également aux conclusions concordantes de l'article de Renaud Paquet « Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes », op. cit.
[4] David Peetz, « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? », op. cit., p. 118.

valeurs individualistes dans le choix opéré par les répondants pour la liberté ou pour l'égalité comme valeur de référence, l'individualisation devant largement consacrer la première au détriment de la seconde. Tel n'est pas le cas selon les résultats produits : « pour chaque période, le soutien moyen à l'égalité progresse plus que le support moyen pour la liberté »[1]. Idem à propos du choix entre responsabilité individuelle et collective ainsi que l'attitude générale à l'égard des syndicats. Par ailleurs, les indicateurs relatifs à l'activité de volontariat ne témoignent pas non plus en faveur d'un déclin. Selon David Peetz, il ne faut pas tirer de cet ensemble d'informations l'idée que rien ne change mais « que les changements dans les attitudes sont survenus dans des domaines qui n'altèrent pas profondément le potentiel des attitudes et des comportements collectifs »[2]. Mais si l'individualisme n'est pas le problème et n'est pas la cause de l'affaiblissement des syndicats, comment l'expliquer ? Pour celui-ci, il convient plutôt de pointer l'individualisation des relations d'emploi plutôt que celle des attitudes, la pression accrue au travail et les conflits plus importants entre le travail et la vie extérieure, l'agressivité patronale à l'égard des collectifs et surtout le non renouveau syndical, c'est-à-dire la défaillance du syndicalisme à répondre à l'ensemble des bouleversements dans l'univers productif. Ce qui fait que les réponses à apporter aux difficultés montrées par les organisations syndicales ne passent pas par la transformation de leur offre en proposition de services spécialisés (*cf.* la thèse inverse développée par Pierre Rosanvallon à ce sujet précédemment) mais davantage par une approche en terme de démocratisation et de syndicalisation.

Les conclusions tirées par David Peetz me semblent optimistes. Elles ne prennent pas assez en compte le facteur institutionnel, à savoir l'ampleur de la désinstitutionnalisation qui touche les organisations syndicales. Par ailleurs, les données sur lesquelles il s'appuie pour fonder ses constats sont surtout de nature déclarative. De ce fait, je ne suis pas sûr que les solutions qu'il préconise soient suffisantes. En revanche, il y a un facteur qui n'est pas évoqué par cet auteur et qui irait dans le sens de sa thèse, sans doute parce que les pays qu'il mentionne dans son article sont essentiellement anglo-saxons, c'est la persistance, en tout cas en France, de la conflictualité collective dans le monde du travail. Mais ce facteur nouveau rend du coup encore plus complexe le problème de savoir pourquoi l'affaiblissement syndical se maintient. En effet, pendant longtemps, la désyndicalisation et le reflux de l'action collective semblaient suivre deux mouvements parallèles, alimentant effectivement l'idée d'une individualisation des relations sociales dans la sphère du travail, marquée par une attitude de retrait généralisé des salariés. Même si les fluctuations de l'activité revendicative ne s'ajustent pas forcément ni totalement avec

[1] Idem, p. 121.
[2] Ibid, p. 122.

celles du mouvement syndical, comment peuvent se conjuguer cette posture de doute voire de retrait des salariés à l'égard des syndicats et l'augmentation concomitante des conflits collectifs ? Si elle ne permet pas de répondre totalement à cette question, l'enquête REPONSE déjà mentionnée apporte un certain nombre d'éléments de compréhension sur le rapport des salariés avec l'action collective et leurs organisations représentatives (*cf.* encadré 9). Celle-ci ne valide absolument pas l'idée d'une opposition entre l'individu et le groupe pour utiliser des propos foucaldiens mais témoigne d'une plus grande ambivalence vis-à-vis des syndicats[1]. Ce qui n'est pas nouveau. Depuis de nombreuses années, les enquêtes d'opinion montrent que les salariés sont largement convaincus de leur utilité, suscitant à chaque fois des interrogations sur le contraste entre ce jugement et la désyndicalisation massive. Mais est-ce là une attitude réellement surprenante ? Comme le rappelle Simonetta Tabboni, l'idée d'*ambivalence sociale* a été hissée au rang de catégorie sociologique par des auteurs aussi différents que Simmel, Elias et Merton « pour définir l'esprit général des sociétés dans lesquelles les pressions exercées par la division du travail, la bureaucratisation et la multiplicité des règles n'éliminent pas le souci de liberté, de réussite et de différenciation individuelle »[2]. Que celle-ci soit plus forte aujourd'hui en raison d'un enfermement dans les appartenances et les rôles sociaux moins prégnant, d'un rapport au passé comme à l'avenir plus problématique et de l'effondrement de la plupart des grands principes émancipateurs, est une évidence. Que compte tenu de l'impuissance des syndicats à se renouveler en profondeur, afin de faire face aux redoutables enjeux de la différenciation sociale et de leur démocratisation interne, les salariés ne règlent plus totalement leur conduite sur celle des organisations censées les représenter en est une autre. Mais cela ne doit pas conduire à penser cette ambivalence en termes de rupture mais plutôt en termes de désajustement et de distance, objective comme subjective. Cela ne veut pas dire non plus que les salariés sont désormais reliés aux organisations représentatives par d'uniques rapports d'usage et d'utilité mais que ceux-ci prennent place dans une plus large combinaison des logiques d'action (utilitaires, stratégiques, affectives, culturelles, etc.). L'idée de désajustement ne signifie donc ni opposition, ni dédain, ni instrumentalisation mais un mouvement d'autonomisation conjointe des individus et des organisations, les actions et orientations des uns et des autres ne s'alignant plus exactement sur les mêmes lignes (cf. infra).

---

[1] Danilo Martuccelli parle à ce propos de « participation défective » qui serait liée notamment au profond sentiment de méfiance qui existerait aujourd'hui entre les individus et les collectifs. D'où le fait que pour lui, notre relation au collectif serait devenu bicéphale, la participation et la méfiance cohabitant en permanence. A ce sujet, Danilo Martuccelli, *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*, Armand Colin, 2006 (en particulier le chapitre 6 « Le rapport au collectif. La participation défective).

[2] Simonetta Tabboni, « De l'ambivalence sociale à l'ambivalence culturelle », *Cahiers internationaux de sociologie,* n° 123*,* 2007/2, p. 269-270.

Encadré 9 Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement – Les enseignements de l'enquête REPONSE 2002-2004[1]

Premier constat : la distance manifestée par les salariés à l'égard de la représentation collective n'est pas synonyme de rupture. Dans un contexte de hausse de la conflictualité collective (rappelons que les conflits collectifs représentent 30% des établissements d'au moins 20 salariés en 2002-2004 contre 21% en 1996-1998), celle-ci signifierait en effet une progression des conflits « sauvages »[2]. Or, tel ne semble pas être le cas. Les salariés ne sont à l'origine du « conflit le plus marquant »[3] que dans un quart des cas selon les représentants de direction et les syndicats restent très largement décisionnaires dans l'arrêt du conflit selon eux (par décision syndicale à 80,51%, par les salariés impliqués à 31,01%, par l'ensemble des salariés à 10,39%, par effilochage à 15,81%, par décision des représentants élus du personnel à 8,82% - cette question pouvait appeler des réponses multiples). Les représentants du personnel interrogés accordent davantage l'initiative du conflit le plus marquant aux salariés (à 52,28%, 29,3% à tous les syndicats, 16,26% à certains syndicats, 15,96% aux DP, 7,95% aux secrétaires/élus du CE, 2,71% à la DUP – plusieurs réponses possibles). Mais l'importance de ce taux relève surtout, selon nous, du souci exprimé par ces derniers de donner une légitimité démocratique à ces conflits en montrant la forte implication des salariés lors de leur démarrage, pendant leur déroulement et à leur issue (sur ces trois séquences, les représentants du personnel considèrent cette implication plus forte que les représentants de direction). Pour autant, cette importance accordée au rôle des salariés dans les conflits ne doit pas forcément être perçue comme une surévaluation. Comme le remarquait déjà Daniel Furjot à propos de l'enquête de 1998, ce type de résultats indique non pas une coupure entre salariés et représentants du personnel mais une participation accrue des premiers dans des conflits qui restent gérés et encadrés par les délégués syndicaux[4]. Car, autre apport de REPONSE, le développement de conflits reste corrélé positivement au phénomène syndical. Et plus précisément encore, à la représentation syndicale davantage qu'à la représentation élue, à la syndicalisation des salariés ainsi qu'à l'activité mobilisatrice des syndicats (*cf.* supra. « Le déclin des conflits du travail : mythe ou réalité ?). L'enquête REPONSE confirme donc qu'il y a rarement de génération spontanée en matière d'action collective, son développement restant lié à un certain nombre de conditions parmi lesquelles l'existence d'un réseau militant en capacité d'initier et d'organiser la lutte. Par contre, si cette activité syndicale, lorsqu'elle existe, garde une certaine efficacité comme « travail de mobilisation », elle l'a en grande partie perdue en matière de recrutement, confirmant la coupure entre l'action et l'adhésion, entre l'engagement dans l'action et dans des formes de collectif éphémère et l'engagement dans l'organisation, synonyme d'appartenance plus durable. L'action collective n'étant plus non plus source d'adhésion, son augmentation globale ayant peu ou pas d'impact sur la syndicalisation, ce sont donc deux voies de revivification du syndicalisme qui se tarissent. De fait, lorsque l'on constate que le développement de la négociation d'entreprise a « largement contribué à la progression d'institutions représentatives du personnel, élus ou désignés »[5], on marque bien que l'un des vecteurs principaux du développement de la représentation collective, et du syndicalisme, est aujourd'hui surtout d'ordre « rationnel-légal » et ne repose plus, ou plus assez, sur un support sociologique permettant sa régénération.

---

[1] Extrait modifié de mon intervention « Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement», *IXe congrès de l'Association Française de Science Politique*, Toulouse, 5-7 septembre 2007.

[2] « Ce qui distingue la grève sauvage de tout autre, c'est qu'elle est déclenchée, gérée ou poursuivie sans l'avis des syndicats et parfois même contre eux », G. Bibes, J. Capdevielle, R. Mouriaux, « Les grèves sauvages en Europe », *L'univers Politique*, 1970, p. 33.

[3] Les volets de l'enquête REPONSE consacrés à recueillir l'avis des représentants des directions et des représentants du personnel sur les relations sociales dans leur entreprise comprennent une série de questions à propos du « conflit le plus marquant », catégorie censée désigner le conflit le plus significatif ou ayant le plus marqué les esprits (sur le plan de sa durée, de son ou ses thèmes, de sa forme, de son intensité, etc.) au cours des trois années couverts par l'enquête. Sur la difficulté à manier cette catégorie, voir Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, rapport de recherche n° 49, juin 2008, p. 26-27.

[4] Daniel Furjot, *De la participation au conflit*, Document d'Etudes DARES, n° 64, 2002.

[5] Maria-Térésa Pignoni, Elisabeth Tenret, « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses* DARES, n° 14.2, avril 2007.

Second constat : la distance manifestée par les salariés à l'égard de la représentation collective a des impacts sur la forme de la conflictualité sociale, mais en partie seulement. En toute logique, ce désajustement aurait dû se traduire soit par une baisse de la conflictualité globale, les salariés faisant massivement le choix de l'*exit*, ce qui n'est pas le cas, soit par une hausse de la conflictualité individuelle au détriment de l'action collective, celle-ci ne passant pas par le médium syndical. Or, si on assiste bien à une individualisation de la conflictualité, à travers une progression des recours aux prud'hommes (42% en 2004 contre 38% en 1998), une montée des sanctions (en 2004, les directions disent avoir eu recours aux sanctions dans 72% des établissements contre 66% en 1998) et une hausse des refus d'heures supplémentaires (+ 6,6 points entre 1998 et 2004), celle-ci ne s'est pas substituée à l'action collective (cf. tableau suivant[1]).

Les établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflits *En % d'établissements*

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Aucune forme de conflit (ni individuelle, ni collective)	28,3	23,0
Présence d'au moins une forme individuelle de conflit, absence de forme collective	51,0	47,4
Présence d'au moins une forme collective de conflit, absence de forme individuelle	5,0	5,9
Présence d'au moins une forme individuelle et d'au moins une forme collective de conflit	15,7	23,7

Lecture : Dans le tableau B, les établissements ont été classés selon qu'ils ont connu ou non, au cours des trois années précédant l'enquête :
- au moins une forme de conflictualité collective, qu'elle implique un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus), ou pas (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires) ;
- au moins une forme de conflictualité individuelle, c'est-à-dire l'application par la direction d'au moins une des sanctions suivantes : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, incitation à la démission, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction.

Ce tableau ne comprend pas les recours des salariés aux prud'hommes.
Champ : établissements de 20 salariés et plus.
Source : enquêtes REPONSE 1998-1999 et REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la direction »), Dares.

Dans les secteurs d'activité où la présence syndicale et les traditions de lutte sont faibles (commerce et construction), la hausse de la conflictualité est effectivement due à la progression des conflits individuels, plus légèrement aux débrayages, alors que les conflits avec arrêt de travail y restent à un niveau relativement bas. Par contre, dans les secteurs davantage syndicalisés (industrie, transport), qui ont également connu une hausse des formes individuelles du conflit, celles-ci ont davantage tendance à se combiner avec les formes collectives, elles-mêmes en augmentation, y compris les « plus classiques » avec arrêt de travail. Le fait qu'il y ait dans ces secteurs, où le fait syndical reste une réalité et où les salariés peuvent donc évaluer son action, combinaison et non pas substitution (des formes collectives par des formes individuelles) étaye la thèse d'une modification des modes d'engagement. Si, sur le plan de l'action, le modèle n'est plus purement collectif, dont le conflit fordien a été l'archétype (volume important de conflits aux formes essentiellement collectives avec arrêt de travail), nous n'avons pas basculé pour autant dans un modèle individualiste (faible volume des conflits, retrait et/ou conflits individuels) mais plutôt dans celui de l'engagement distancié (niveau moyen à élevé de conflits et combinaison de conflits collectifs et individuels). Ainsi, les salariés peuvent très bien estimer que les syndicats leur sont utiles et qui leur rendent des services, et cela d'autant plus quand la présence syndicale leur permet de l'évaluer (les salariés disent pouvoir se défendre seuls à 48% lorsqu'ils sont dans des établissements sans présence syndicale et à 34% dans des établissements avec présence syndicale ; ils considèrent que les syndicats leur rendent des services à 57% en cas d'absence syndicale et à 69% en cas de présence) sans pour autant se sentier liés à eux. Cela ne signifie pas qu'ils ne se sentent plus représentés par eux (ils pensent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés à 48% en cas d'absence syndicale et à 69% en cas de présence) mais que la nature de la représentation sociale a changé.

[1] Ce tableau est tiré de l'article de Alexandre Carlier, Eric Tenret, « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, n° 08.1, février 2007.

II.2 L'individu : un sujet politique ?

La figure de l'individu développée depuis plusieurs années par la sociologie est celle d'un individu auto-référent. Détaché de ses anciennes appartenances, s'éloignant des rôles sociaux uniformes prédéfinis par la société, celui-ci doit dorénavant se construire seul. Cette tâche, désirée autant que subie, signifie qu'il est privé des principales sources d'identification pour bâtir son identité sociale, autant par rejet que par affaiblissement de ces dernières, hormis les images superficielles que lui renvoie son époque, principalement à travers les média. Cette absence de modèle, l'amoindrissement des transmissions et des héritages qu'il peut recevoir fait de son entreprise d'auto-construction une opération par nature incertaine. Dans son déroulement et son exécution puisque l'individu doit improviser et expérimenter sans cesse. Dans son résultat parce qu'il est nullement assuré d'atteindre le but qu'il s'est fixé. D'autant moins qu'il ne peut compter sur l'aide extérieure d'individus aussi esseulés que lui et soumis aux mêmes types d'épreuve. Il est ainsi rendu pleinement responsable de ce qu'il est ou de ce qu'il n'a pas réussi à devenir : « nous sommes entrés dans la société de responsabilité de soi »[1]. Les concepts d'*expérience*, d'*épreuve*, d'*incertitude* formalisent désormais en sociologie l'entrée dans cette nouvelle ère, cette étape nouvelle dans l'histoire de l'individualisme. Bien entendu, les sociologues restent des sociologues. Ils savent que nous ne sommes pas totalement devenus des autarciques pour reprendre le titre d'un film de Nanni Moretti[2]. Autrement dit, nous ne pouvons nous construire indépendamment de la société, sans lien avec elle, de façon totalement autonome, à partir de notre seule intériorité/subjectivité. L'identité d'un individu reste toujours au croisement de deux axes : relationnel et biographique (« l'individu est un processus permanent d'internationalisation et d'externalisation »[3]). Il faut donc considérer que l'on vit actuellement le passage d'un mode d'identification plutôt de type « communautaire » à un autre plutôt de type « sociétaire », celui-ci « supposant l'existence de collectifs multiples, variables, éphémères auxquels les individus adhèrent pour des périodes limitées et qui leur fournissent des ressources d'identification qu'ils gèrent de manière diverse et provisoire »[4]. Nous serions donc plus nomades que monades pour réutiliser cette formule[5]. Par ailleurs, il ne faut pas opposer *identité pour soi* et *identité pour autrui* mais penser différemment leur articulation. Il n'en demeure pas moins que ce qui fait l'originalité de la période pour certains sociologues, c'est la part croissante prise par la subjectivité dans le

[1] Alain Erhenberg, *L'individu incertain*, Paris, Calmann-Lévy, 1995, p. 14.
[2] Nanni Moretti, *Je suis un autarcique*, 1976.
[3] Danilo Martuccelli, François de Singly, *Les sociologies de l'individu*, op. cit., p. 55.
[4] Claude Dubar, *La crise des identités*, Paris, PUF, p. 4-5.
[5] A ce sujet, Christian Ruby, *Les archipels de la différence*, Paris, Editions du Félin, 1989.

processus de fondation de l'individu. Si l'on raisonne en termes d'équilibre, la dimension subjective tendrait à s'accroître (s'imposer ?) : « A côté du traditionnel travail de l'individu sur la société et de la société sur l'individu, s'ajoute en devenant central, le travail de l'individu sur lui-même »[1].

Si l'on peut considérer cette phase d'individualisation comme nouvelle, c'est parce qu'elle est souvent présentée comme clôturant un cycle, celui de la protestation, et en ouvrant un autre, celui du sujet[2]. Celui-ci n'a plus forcément grand-chose à voir avec la représentation du sujet qui a dominé jusqu'à la fin des années 1970. Il n'est plus collectif mais individuel, en raison de la fragmentation sociale générée par la désarticulation systémique des différentes sphères sociales, du triomphe du modèle de la flexibilité qui tend à s'imposer dans tous les registres de la vie sociale et qui place les individus en situation de concurrence mutuelle et permanente, de la globalisation des espaces, marchés et échanges qui en dé-localisant les relations sociales isole encore davantage les individus. Il n'est plus conquérant mais défensif. En effet, en raison de cette désarticulation des systèmes et de la dé-localisation des échanges, les premiers deviennent inatteignables, hors portée des acteurs et des Etats, et de toute façon trop complexes pour être régulés - sans compter qu'ils semblent échapper à toute imputation de responsabilité -, et les seconds, virtuels, faiblement localisables, euphémisent les oppositions et affaiblissent les possibilités de coalition (pour quoi ? contre qui ? avec qui ?). Dans un tel contexte, il n'y aurait plus de mouvements sociaux possibles hormis celui où le sujet lutte contre l'envahissement de la rationalité. Non pour promouvoir un autre futur possible mais plus prosaïquement pour protéger sa sphère privée et intime, sa vie « personnelle ». Ce qui explique pourquoi sa lutte prend plus la forme du dégagement que de l'engagement, de la distanciation que de l'investissement. Si l'acteur social est toujours agissant et donc toujours acteur, il l'est plus en direction de son moi propre, de sa propre individualité, qu'en direction de la société[3].

Il me semble tout à fait approprié d'opposer à cette conception de l'individu devenu sujet, la mise en garde lancée par Vincent Descombes contre la place prise par cette catégorie dans ce qu'il appelle les « philosophies modernes du sujet » - il entend par là toutes « les doctrines qui veulent poser, au fondement d'un régime politique légitime, un rapport du citoyen à la cité qui ait le caractère d'une relation réfléchie à soi »[4]. A ces philosophies écrit-il, « nous demanderons comment elles font pour doter l'individu d'un rapport à lui-même qui lui fournisse un point de

[1] Danilo Martuccelli, François de Singly, *Les sociologies de l'individu*, op. cit., p. 51.
[2] A ce sujet, Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 437.
[3] A ce sujet, Alain Touraine, *Critique de la modernité*, op. cit.
[4] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, op. cit., p. 375.

vue pratique d'*ensemble* sur les choses ». Mais avec un tel questionnement, n'a-t-on pas basculé totalement du côté de la philosophie politique et dans un débat qui échappe largement à la sociologie ? Ou a-t-on plutôt à faire au paradoxe fondamental de la modernité, déjà énoncé par la sociologie durkheimienne, selon lequel il n'existe pas de société et d'actions communes sans idées communes alors que par ailleurs nos valeurs consacrent la liberté de l'individu, de ses pratiques comme de sa conscience ? N'est-on pas là face au schéma déjà décrit par Norbert Elias de l'individu qui peine à se considérer membre d'une société déjà là, avec ses normes et ses institutions, et qui l'observe avec étrangeté, comme un habitant d'une ville la regarde à sa fenêtre[1]. A ce problème, les philosophies modernes du sujet ont pour solution la subjectivité écrit Vincent Descombes. Autrement dit, elles postulent que « l'individu va trouver en lui, en examinant ou en construisant son identité de sujet, de quoi consentir un lien civique avec d'autres »[2]. Cette réponse est totalement insatisfaisante. Elle l'était déjà chez les antiques indique-t-il : chez les romains, le terme *civis* est un terme relatif et indique un rapport de concitoyenneté ; chez les grecs, un individu ne pouvait se déclarer citoyen qu'en se rattachant à une cité particulière. Dans les deux cas donc, l'individu est doté d'un statut politique et ne peut avoir des opinions politiques qu'à la condition d'être rattaché à un ensemble extérieur. Les choses ont-elles changées avec l'entrée dans la modernité, celle-ci ayant radicalement transformé la nature du rapport à soi ? Car autrefois, pour être soi, un individu devait s'émanciper de tous les liens particuliers : « Il fallait se détacher de soi (individu particulier) pour devenir soi même au sens du vrai moi (individu universel)». Il fallait rejoindre l'universel en soi. « Aujourd'hui, nous cherchons une identité personnelle dans les particularités librement revendiquées »[3]. Autrement dit, *quid* d'une liberté des modernes ? Là encore, la réponse qui tend à s'imposer, celle du *modèle anglais*[4], formulée par les doctrines libérales modernes, n'est pas satisfaisante. Elle ne l'est pas car elle ne dit pas d'où proviennent ces droits subjectifs détenus par l'individu. La conclusion en est forcément sévère : « l'impératif d'être soi-même est aussi vide en politique qu'en éthique, que par lui-même, il ne fournit à l'agent aucun principe d'autodétermination pour sa vie de citoyen »[5]. Comment imaginer un individu capable de produire un projet d'ensemble alors qu'il méconnaît par ailleurs les « conditions sociales de sa propre individualisation » ?

---

[1] Norbert Elias, *La société des individus*, op. cit.
[2] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, op. cit., p. 377.
[3] Idem, p. 385.
[4] Ce modèle est organisé autour de trois étapes : - on pose l'individu comme détenant des droits subjectifs qu'il ne doit qu'à lui-même ; - cet individu établit avec ses semblables des relations d'association active au sein d'une société civile, dotée d'un ordre juridique qui scelle cette association, mais pas encore d'un ordre politique ; - on pose un organe commun chargé de garantir la sécurité des individus et de les protéger contre les dangers du monde. C'est alors que les individus sont déterminés comme membres d'un Etat particulier, Ibid., p. 395.
[5] Ibid., p. 379.

Ce constat est proche de la thèse défendue préalablement par Cornélius Castoriadis, avec d'autres vocables. C'est ce qui m'a conduit à privilégier la thématique de l'autonomie plutôt que celle de l'individualisme. Elle est résumable ainsi : il ne saurait y avoir d'autonomie individuelle sans autonomie collective. Sans ce lien indissociable, l'autonomie de l'individu n'est le plus souvent que le produit de l'hétéronomie, c'est-à-dire du conformisme. C'est là en fin de compte la seule condition pour qu'un individu soit véritablement *individué*, c'est-à-dire qu'il participe au sens de sa propre vie comme à celle de la vie collective dont il est l'un des membres.

II.3 Sortir de la question individualiste pour entrer dans celle de l'autonomie

La fin des années 1980 est marquée par la recrudescence de mouvements collectifs. Ceux-ci détonnent par deux aspects. D'une part, ils apparaissent au cours d'une période décrite par beaucoup comme atone du point de vue social et revendicatif (*cf.* I.1.2). D'autre part, leur mode d'action et de représentation sont relativement originaux et leurs formes d'organisation en décalage avec celles traditionnellement adoptées lors des mobilisations syndicales. Animées par des coordinations, ces luttes mettent sur le devant de la scène des acteurs à la fois divers (étudiants, cheminots, instituteurs, infirmières, salariés de la SNECMA et d'Air-France, etc.) et dotés de traits communs en matière de trajectoire sociale et professionnelle ainsi que du point de vue de leur rapport à l'action collective. Le contexte d'émergence de ces conflits et leur forme particulière leur donnent donc un retentissement singulier au point que certains y verront une inflexion importante dans la dynamique des mouvements sociaux.

II.3.1 Changement de paradigme

Ce sera mon cas, suite au travail de doctorat que je leur ai consacré de 1990 à 1993[1]. Plusieurs raisons, d'inégale importance pour ma réflexion actuelle, m'y ont conduit. La première, personnelle, est que j'ai vécu de l'intérieur le premier de ces mouvements, le conflit étudiant de 1986 dit « mouvement anti-Devaquet » (*cf.* encadré 10). Etudiant en sociologie à l'université Paris X Nanterre, intéressé aux mouvements sociaux par une spécialisation en sociologie politique, j'ai

[1] Jean-Michel Denis, *L'émergence du phénomène des coordinations dans les luttes sociales et professionnelles*, Thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1993.

rapidement été frappé par l'intensité et l'inventivité de celui-ci et par la rigueur démocratique de ses acteurs : en y participant et donc en y menant une sorte d'observation participante non formalisée mais également en suivant le travail des multiples commissions mises en place au sein de mon université. Cela m'a conduit, dans un second temps, à m'intéresser, en spectateur attentif, aux autres coordinations, soit par ordre chronologique : la coordination cheminote de 1986-1987, celle des instituteurs en 1987, des salariés de la SNECMA et d'Air-France en 1988 et celle des infirmières en 1988-1989. Ayant intégré entre temps l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales où je poursuivais, avec Alain Touraine comme Directeur de mémoire, mes recherches sur la notion d'individualisme, j'ai eu de plus en plus de mal à me retrouver dans les débats internes au CADIS (Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologique) qu'il dirigeait également. Ces débats, dominés par le thème du passage de la *classe* aux *mouvements* et des *mouvements* au *sujet* me semblaient en effet décalés avec la réalité, du fait qu'au même moment, en bas du bâtiment du boulevard Raspail, défilaient les infirmières en direction du ministère de la Santé. Intéressé par la grille d'analyse tourainienne des mouvements sociaux - qu'il avait déjà à l'époque en grande partie délaissé, persuadé de la dissolution du social[1] et de la nécessité de développer une sociologie du sujet[2] - deux de ses aspects m'ont, en outre, paru rédhibitoire : le caractère « total » du mouvement social, à savoir le fait que chaque type de société est dominé par un, et un seul, mouvement social central. En effet, un tel schéma rend d'emblée illusoire le programme de recherche visant à découvrir, parmi toutes les luttes collectives, « le mouvement social qui occupera dans la société programmée la place centrale qui fut celle du mouvement ouvrier dans la société industrielle[3] ». Il transforme le mouvement social en une sorte de Graal que devrait poursuivre inlassablement, dans une quête quasi vaine, le sociologue et le contraint à devoir faire « un travail de deuil permanent »[4].

[1] « Cette dissociation de l'identité culturelle et de la rationalité économique explique la crise du social et la quasi-disparition de ce mot qui semble désormais aussi périmé et aussi chargé de nostalgie que de charité », Alain Touraine, *Critique de la modernité*, op. cit., p. 409. Cet ouvrage rassemble les thèses développées par Alain Touraine dans son séminaire de l'EHESS de 1988 à 1992, auquel j'ai donc assisté l'année de mon DEA.

[2] « La sociologie n'est plus l'étude de la seule rationalisation et de la fonctionnalité des institutions sociales. Elle a pour objet principal le conflit du Sujet et des systèmes, de la liberté et du pouvoir », Idem, p. 411.

[3] Alain Touraine, *La voix et le regard*, op. cit., p. 19.

[4] Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, op. cit., p. 68.

Encadré 10 Le conflit « anti-Devaquet » (1986)[1]

Le mouvement de l'hiver 1986 surgit alors que l'université est débordée par le nombre sans cesse croissant de ses étudiants ; le nombre de ces derniers a plus que triplé en 20 ans, passant de 300 000 étudiants environ en 1964 à 952 000 à la rentrée 1984-1985. A cette surpopulation s'ajoute celui de la « nécrologie étudiante » qui grève l'efficacité du système universitaire français. Plus d'un inscrit sur trois ne passe pas le cap de la première année. C'est dans ce contexte, qui est aussi celui du chômage des 18-25 ans que naît le projet Devaquet. Conformément à la plate-forme du gouvernement de l'époque, dirigé par Jacques Chirac, ce projet, qui porte le nom du ministre-délégué aux universités, prévoît l'autonomie des établissements (sic.) et l'encouragement à la création de diplômes spécifiques, la libéralisation des droits d'inscription, la sélection à l'entrée des universités et le rétablissement du système des deux doctorats.
C'est contre lui que s'embrase la population étudiante qui craint qu'avec ces mesures s'instaure un système universitaire à deux vitesses avec, pour conséquence, une inégalité encore plus forte devant l'emploi. Ce mouvement qui, à son apogée, fait descendre 800 000 étudiants et lycéens environ dans la rue et concerne 50 universités sur 78, est initié par des militants de l'UNEF-ID (Union nationale des Etudiants de France – Indépendante et Démocratique). Ce sont eux qui amorcent le travail de réflexion sur le projet de loi Devaquet et qui, ultérieurement donnent l'impulsion au mouvement à l'occasion des Etats généraux étudiants le 22 novembre 1986. Dès cette date, les étudiants se dotent d'une coordination. Son apparition dans ce conflit peut se comprendre tout d'abord par la faible représentativité du syndicalisme étudiant (en 1986, la participation aux élections universitaires est comprise entre 15% et 30% selon les universités et selon les filières) et par la présence, chez les étudiants mobilisés, de militants ayant déjà connu et expérimenté ce mode d'organisation des luttes. Ensuite, la situation interne de l'UNEF-ID et notamment la nécessité de trouver des compromis entre ses différentes tendances explique que le syndicat ne se soit pas montré trop hostile à son égard. Enfin, on peut estimer que la forme coordination, en offrant des gages de respect d'une certaine démocratie, apolitisme et image du mouvement et en permettant, en outre l'organisation et le contrôle de la grève par une part plus large que les seuls syndiqués, va trouver un large assentiment auprès des étudiants.
Cette coordination, qui encadre et unifie la protestation étudiante se dote, au fil du mouvement, des instruments garantissant son efficacité technique et sa légitimité démocratique. Des délégués sont élus et réélus à chaque échéance nationale, des commissions sont mises en place et un bureau constitué. La parité, entre délégués de province et délégués parisiens d'une part, syndiqués et non syndiqués d'autre part, est instituée et à peu près respectée (sauf au sein du bureau animé par une majorité de syndicalistes).
De grandes manifestations nationales sont organisées ainsi que des actions spectaculaires, à usage essentiellement médiatique, qui ont pour finalité de maintenir la pression sur le pouvoir politique et d'attirer l'attention de l'opinion publique. Au cours de la manifestation du 4 décembre, des incidents graves opposent les manifestants aux forces de l'ordre. Ils ont pour conséquence de radicaliser la population étudiante et de durcir le face-à-face avec le gouvernement. Cette tension est à son comble lorsque le 6 décembre un étudiant, Malik Oussekine, décède des suites de blessures infligées par des policiers du peloton voltigeur motocycliste. Cet épisode dramatique constitue un tournant dans le conflit étudiant, avec la démission du ministre-délégué aux universités, le retrait du projet de loi et de la réforme Monory concernant les lycées. Ce retrait n'empêchera pas la coordination étudiante d'appeler avec de nombreuses associations et organisations syndicales (FCPE, FEN, CGT, CFDT, etc.) à une grève et une manifestation nationales de protestation contre les violences policières. Celles-ci, avec l'auto-dissolution de la coordination étudiante le 11 décembre 1986, clôtureront ce mouvement.

Un autre point me paraissait problématique, lié au précédent : l'utilisation excessivement rigide pour ne pas dire fermée de la dite grille aux luttes collectives, aucune d'entre elles ne réussissant jamais à réunir le trois principes constitutifs des mouvements sociaux (*cf.* encadré 11). L'analyse effectuée par Marcin Frybes et Laurent Visier du mouvement des coordinations à partir du cas de

[1] Extrait modifié de mon ouvrage, *Les coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*, Paris, Syllepse, 1996, p. 163-164.

la coordination infirmière est un exemple de cette rigidité[1]. Sur l'ensemble de ses aspects, celle-ci était évaluée négativement : - au niveau de sa signification (« ces modes d'organisation sont plutôt des symptômes d'une inadéquation entre expérience et mouvement, voire même un cache des potentialités de renouveau du sens »[2]) ; - de sa nouveauté (loin de constituer « un renouveau du social », la forme coordination était reléguée au rang de symptôme « de l'impossibilité des structures traditionnelles à porter de nouveaux enjeux »[3]) ; - de son statut (« le mouvement de l'automne semble donc rester à l'intersection entre revendications et conduites de crise (…) la coordination restant au niveau le plus classique et le plus bas d'une lutte catégorielle et défensive »[4]). Le commentaire effectué par Alain Touraine à propos de la coordination cheminote de 1986 en constituait un autre exemple : « quand vous avez une entreprise qui fonctionne de manière brutale, archaïque, il est évident que ce n'est pas là que se forment les mouvements qui montent le plus haut »[5]. Au milieu de ce concert de voix unanimement négatives, seule celle de Zsuzsa Hegedus établissait un lien entre les mobilisations en cours et les nouveaux mouvements sociaux sur lesquels elle avait travaillé dans l'équipe d'Alain Touraine. La définition qu'elle en donnait était très proche de celle que j'adopterai plus tard pour caractériser les coordinations : « ces actions collectives, sans structure stable et sans organisation hiérarchique, coordonnées par une multitude de réseaux souples liant des groupes d'affinité parfaitement autonomes et maîtres de leur décision, n'ont pas d'autre unité que leur enjeu et leur pratique qui constituent, ensemble, une identité nouvelle, à la fois collective et individuelle mais toujours librement choisie : l'identité d'une nouvelle éthique de responsabilité, traduite en une pratique autonome de participation sociale et politique ».[6] Toujours est-il que mon obstination à vouloir travailler sur ce phénomène des coordinations m'a amené rapidement… à devoir chercher un nouveau Directeur de thèse.

[1] Marcin Frybes, Laurent Visier, *Les coordinations : de l'expérience des acteurs à la mobilisation. Etude comparative à partir du cas des infirmières*, IRES/CFDT, mars 1990.
[2] Idem., p. 15.
[3] Ibid., p. 18.
[4] Ibid., p. 58.
[5] Alain Touraine, émission télévisée *Génériques*, 1991, INA.
[6] Zsuzsa Hegedus, « Responsabilité de l'individu et multiplicité des actions : la figure du mouvement social dans la société programmée », Rome, *Rinascita*, n°43, novembre 1985.

Encadré 11 Le mouvement social selon Alain Touraine

Le mouvement social, tel que le caractérise Touraine, possède une triple caractéristique :

1) Les mouvements sociaux doivent être considérés comme des conduites socialement conflictuelles mais aussi culturellement orientés. Cela signifie, si l'on prend comme exemple le cas du mouvement ouvrier, que celui-ci n'est pas seulement la révolte et le soulèvement des prolétaires ; il est aussi un contre modèle de la société industrielle.
2) L'action des mouvements sociaux n'est pas dirigée fondamentalement contre l'Etat. Un mouvement social est action d'une classe dirigée contre un autre adversaire de classe, un adversaire proprement social et non pas institutionnel.
3) Le mouvement social ne remplace pas l'ancienne société, il en crée une nouvelle. Derrière cette subtilité de langage, Touraine veut insister sur le fait qu'il est important de remplacer le thème du dépassement (évolutionnisme) par celui d'alternative (discontinuiste).

A travers ces caractéristiques, on peut voir qu'un mouvement social repose sur un double rapport : un rapport à un adversaire, considéré comme un adversaire de classe ; un rapport à un enjeu. Quel est l'enjeu du mouvement social ? L'historicité ou plus précisément la conduite de l'historicité (la production de la société par elle-même). A partir de là, on peut définir le mouvement social comme «*la conduite collective organisée d'un acteur de classe luttant contre son adversaire de classe pour la direction sociale de l'historicité dans une collectivité concrète* »[1]. Pour le dire autrement, les mouvements sociaux sont les forces centrales qui luttent l'une contre l'autre pour diriger la production de la société par elle même.
Dans un tel cadre, une action collective pour être un mouvement social doit combiner trois principes : un principe d'identité (définition de l'acteur), un principe de totalité (enjeu du conflit) et un principe d'opposition (définition de l'adversaire) → Qui se bat ? Pourquoi ? Et contre qui ?
Plus ces trois principes sont intégrés les uns aux autres (I-O, O-T, I-T) et plus on considère que le niveau d'un projet d'un mouvement est élevé. Un mouvement de niveau élevé est celui qui intègre en lui des revendications organisationnelles et des pressions institutionnelles et qui fait triompher l'action affirmative de classe sur l'action critique de destruction de l'ordre en crise.
Chaque type de société est dominé par un mouvement social central. A un système d'action historique correspond un rapport de classes principal et par conséquent un couple de mouvements sociaux antagonistes. Au cours de l'ère industrielle et du mode de production du même nom, le mouvement social central est le mouvement ouvrier.

Une motivation d'ordre empirique, liée à l'apprentissage de ma future profession, m'a également conduit à vouloir travailler sur cet objet. Passer d'une sociologie des intellectuels et des représentations à une sociologie de l'action collective et des mouvements sociaux m'a amené, pour la première fois, à devoir réellement mener une enquête de terrain et à me confronter à ses difficultés, à devoir utiliser dans les conditions d'une vraie recherche les outils d'investigation sociologiques. Bref, à poursuivre ma formation de sociologue. Jusqu'alors, j'avais surtout été confronté au travail d'enquête dans le cadre de plusieurs missions temporaires au Centre d'Etudes et de recherches sur les Qualifications (CEREQ) où j'avais été en partie socialisé aux techniques d'enquêtes par questionnaires, à la conduite d'entretiens (*via* essentiellement leur retranscription) ainsi qu'à l'économie globale de la recherche.

[1] Alain Touraine, *La voix et le regard*, op. cit., p. 104.

Enfin, avant mon inscription en thèse avec Cornélius Castoriadis, celui-ci m'offrit indirectement une voie d'entrée dans l'étude des coordinations. Intervenant dans un colloque consacré à « la construction intellectuelle, médiatique et politique du mouvement étudiant de l'automne 1986 » organisé à la Sorbonne en mai 1987 par l'association des étudiants en sciences politiques de Paris-I (avec, entre autres, Bernard Lacroix, Luc Ferry, Didier Lapeyronnie, Patrick Champagne, Jacques Lagroye, etc.), il répondit à une inévitable interprétation du mouvement en termes de « mouvement d'individus » en déclarant : « Il n'y a pas de question d'individualisme comme question politique. Il y a une question de l'autonomie »[1]. Cette formulation, sur laquelle je vais revenir plus loin, n'a pas eu l'effet d'une illumination (tel Paul Claudel…) ou conduit à ma « conversion ». Je ne suis même pas sûr d'en avoir mesuré la portée à l'époque. Son importance m'est plutôt apparue *a posteriori* lorsque je suis mis à réfléchir à la cohérence de mon parcours de recherche. En effet, elle formalise mon passage d'une thématique de recherche à l'autre en même temps qu'un changement de domaine. Par ailleurs, elle laisse ouverte la question de l'action collective que l'approche en termes d'individualisme avait tendance à clore plus ou moins définitivement. En tout cas, elle permet de comprendre pourquoi je me suis adressé à Cornélius Castoriadis pour qu'il suive mon travail de thèse. Travail, dont la première tâche… a été de le convaincre de l'intérêt de mener une recherche sur les coordinations.

II.3.2 Individualisme ou privatisation ?

« Il n'y a pas de question d'individualisme comme question politique. Il y a une question de l'autonomie » Comment interpréter cette phrase ? On peut l'aborder de différentes manières, en commençant parce qu'elle nous dit d'un point de vue sociologique, même si sa dimension politique prévaut sur sa dimension sociologique. En l'occurrence, pour Castoriadis, elle signifie que l'individualisme n'est pas un concept heuristique pour décrire et comprendre les évolutions sociologiques contemporaines. Que faut-il entendre par là ? Et quel est ce terme d'individualisme dont il parle, remis au goût du jour par « l'air du temps » d'une manière qu'il qualifie de régressive ?[2] Il comporte un double aspect : un aspect méthodologique, dans les théories dites de « l'individualisme méthodologique » qui prétendent prolonger les thèses de Max Weber ; un aspect substantialiste que l'on retrouve dans de nombreuses représentations contemporaines de l'individu - ces deux aspects étant liés. Au premier aspect, il souhaite opposer les thèses mêmes de Weber afin de rejeter la confusion entre méthode et valeur. Certes, écrit-il, on peut qualifier la

[1] Les actes de ce colloque seront publiés dans le premier numéro de la revue *Politix* paru en 1988.
[2] Les propos et les commentaires ci-dessous se réfèrent essentiellement au texte de Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire » in *Le monde morcelé - les carrefours du labyrinthe III*, op. cit, p. 39-69.

méthode de Weber d'individualiste en ce qu'elle entreprend de ramener les phénomènes étudiés aux effets des actes ou des comportements d'individus déterminés. Car ce n'est qu'ainsi qu'ils deviennent accessibles et compréhensibles. En effet, la différence entre les sciences exactes et les sciences humaines réside dans celle entre le caractère explicable des phénomènes physiques et compréhensible des comportements humains, lorsqu'ils peuvent l'être. La méthode de Weber n'a ainsi rien d'ontologique, elle vise à construire un sens compréhensible des comportements. Pour ce faire, on le sait, Weber recommande de procéder « scientifiquement » en veillant à ne pas confondre le processus sociologique mis en place pour faire ressortir ces significations avec une quelconque « évaluation individualiste » de ces dernières ; ne pas le faire conduirait à un « monstrueux malentendu »[1].

Mais que la méthode de Weber n'ait rien d'ontologique ne signifie pas qu'elle soit absoute de présupposés ontologiques. Ce sont eux qui posent problème à Castoriadis. Ils renvoient à la *compréhensibilité*, autrement dit à ce que l'on peut comprendre. Ce que l'on peut comprendre selon Weber, c'est essentiellement « la dimension rationnelle de l'agir individuel - le compréhensible est le produit de l'action individuelle ». Le problème rappelle Castoriadis en philosophe mais peut être aussi en psychanalyste, c'est que tout n'est pas intelligible dans le monde où nous vivons et tout ce que nous faisons ne l'est pas non plus. Par ailleurs, il y a de nombreuses choses que nous savons ou qui nous sont intelligibles sans que nous les ayons faites (nommément, personnellement) : loi, langage, norme, etc. Autrement dit, pour vivre dans le monde, il est nécessaire de pouvoir bénéficier de l'expérience humaine sous sa forme objectivée, celle de l'institution. Ce point particulier ramène Castoriadis à la manière dont Weber caractérise les formations sociales comme « des développements et des ensembles d'une activité spécifique de personnes singulières »[2]. Mais au prix d'une conception « égologique » intenable puisque « s'il y a du sens (dans les entités collectives), c'est qu'il y a un sujet (un ego) qui le pose (le vise ; le constitue ; le construit, etc.). Et s'il y a un sujet, c'est qu'il est soit la seule source et origine du sens, soit corrélat obligatoire de celui-ci »[3]. Ce sujet, c'est ce que l'on appelle l'individu en sociologie. D'où la question de savoir : qui est cet individu ? Un être rationnel et conscient ? Une nature humaine, « identique selon les lieux et les temps ? » Dans les deux cas, le problème reste le même. On l'a déjà évoqué plus haut avec Vincent Descombes. Il se pose ainsi : « pourquoi et surtout comment cet être a pu produire une société (…) pourquoi et comment a-t-il pu construire autant de sociétés si différentes ? ». Toujours cruellement ironique, Castoriadis

[1] Max Weber, *Economie et société*, vol. 1, Les catégories de la sociologie, Paris, Plon, coll. Pocket, p. 46.
[2] Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire », op. cit., p. 41.
[3] Idem, p. 49.

conclut : « Deux choses me remplissent d'un émerveillement toujours renouvelé : le ciel étoilé au-dessus de moi, et l'emprise indéracinable de ces schèmes sur les auteurs contemporains autour de moi »[1].

Ces schèmes renvoient donc à la manière dont on parle de l'individu dans la société contemporaine, comme un individu en soi, en grande partie indéterminé, anhistorique et asocial - ce qui se passe la plupart du temps lorsque l'on parle d'individualisme. Or, cet individu n'est pas n'importe quel individu : « ces hommes là, ces femmes là et pas n'importe quels hommes et femmes »[2]. Qui sont-ils ? Des individus particuliers qui surgissent avec le capitalisme moderne. Autrement dit, il convient de renverser la problématique : « de considérer leurs manifestations sociales, leurs activités, leurs goûts, la manière dont ils élèvent leurs enfants, etc. Ce sont ces individus qui donnent un contenu concret à l'"individualisme " »[3]. Car l'individu, c'est la société. Il est une « fabrication sociale »[4]. Mais il n'est pas uniquement contingent à la société car celle-ci s'incarne en lui : « concrètement, la société n'est que moyennant l'incarnation et l'incorporation, fragmentaire et complémentaire, de son institution et de ses significations imaginaires par les individus vivants, parlants et agissants »[5]. L'opposition individu/société ne tient donc pas. La seule opposition qui vaille est celle entre la *psyché* et la société : « or, la *psyché* n'est pas l'individu ; la *psyché* devient l'individu uniquement dans la mesure où elle subit un processus de socialisation »[6]. Ce processus n'est lui-même pas n'importe quel processus ; il est « socialement institué, et chaque fois différemment ». Il ouvre l'accès à un monde de significations imaginaires sociales qui ne sont pas réductibles à ce qu'un ou des individus ne pourraient jamais produire ; elles existent en tant que formes instituées par ce que Castoriadis appelle le social-historique qui doit être considéré comme un « collectif anonyme ». Du coup, parler de société individualiste, c'est moins parler d'une société composée d'individus que d'évoquer une société dominée par une forme d'imaginaire social, « une signification imaginaire sociale, qui s'impose à tous et qui rompt avec la condition nécessaire de la démocratie, la participation de tous aux affaires communes »[7]. Car le vrai problème est là. Il est moins dans le fait de savoir si l'acteur social est un individu, que de déterminer si l'individu est véritablement « individué ». Ce qui n'est pas le cas selon Castoriadis

---

[1] Ibid., p. 50.
[2] Cornélius Castoriadis, « Quelle démocratie ? » in *Figures du pensable - Les carrefours du labyrinthe VI*, Paris, Seuil, 1999, p. 163.
[3] Idem.
[4] Cornélius Castoriadis, « Institution première de la société et institutions secondes » in Figures du pensable, op. cit., p. 122.
[5] Cornélius Castoriadis, « Pouvoir, politique, autonomie », in *Le monde morcelé*, op. cit., p. 114.
[6] Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire », op. cit., p. 52.
[7] Cornélius Castoriadis, Actes du colloque « La construction intellectuelle, médiatique et politique du mouvement étudiant de l'automne 1986 », *Politix*, op. cit., p. 17.

car cela signifierait que l'individu donne un autre contenu à son individualité, autrement dit qu'il conquiert son autonomie individuelle, sachant qu'elle est indissociable de l'autonomie collective. Cela signifierait en outre qu'il ne se contente pas d'être membre de la société mais qu'il participe à cette dernière, qu'il cesse de la subir : « l'individu individué crée un sens pour sa vie en participant aux significations que crée sa société, en participant à leur *création*, soit comme " auteur ", soit comme " récepteur " (public) de ces significations »[1]. Or, il s'avère que, selon lui, l'individu ne participe pas aujourd'hui à sa société. Ainsi, ce que l'on présente communément comme de l'individualisme doit plutôt être entendu comme un mouvement de *privatisation*, à savoir le renvoi de chacun à sa sphère privée et son enfermement dans celle-ci, processus « parallèle et synchrone avec un immense mouvement "spontané" de retrait de la population, d'apathie et de cynisme à l'égard des affaires politiques »[2]. Il n'y a donc pas de société dominée par l'individualisme mais par le conformisme généralisée qui se traduit par la privatisation, l'absence de conflit social, politique, idéologique. A ce stade, une précaution s'impose car chez Castoriadis, le terme de conformisme a un sens plus fort que celui du sens commun - mais peut-être, du coup, un sens moins normatif. Il entend par là, la capacité des sociétés de fabriquer le type d'individus nécessaires à leur fonctionnement, des individus conformes donc, condition *sine qua non* de leur existence. En ce sens, l'homme contemporain est le produit conforme de ce qu'ont besoin les sociétés capitalistes modernes, et non pas les démocraties modernes, pour perdurer : un homme à la fois hyper ou sur-socialisé et indifférent à la société qu'il occupe. « La crise de la société occidentale » se trouve à ce niveau, dans le fait que « l'homme contemporain se comporte comme si l'existence en société était une odieuse corvée que seule une malencontreuse fatalité l'empêche d'éviter (…) Veut-il la société dans laquelle il vit ? En veut-il une autre ? Veut-il une société en général ? »[3].

S'il y a « crise », c'est donc que cette « posture » de l'homme contemporain à l'égard de sa société n'a pas toujours été ainsi. Alors, d'où vient-elle et comment la qualifier ? Celle-ci renvoie à « l'évanescence du conflit social et politique » qui est l'une des marques de fabrique de la société occidentale depuis plusieurs siècles. En en faisant l'une des caractéristiques essentielles de ces dernières, Castoriadis se maintient dans une perspective wébérienne et intègre cette dynamique dans celle de la modernité, qui doit être « reliée au projet de l'autonomie » (sociale et individuelle) »[4] ; celle-ci se manifeste en effet par une mise en question des formes instituées

[1] Cornélius Castoriadis, « Le délabrement de l'occident » in *La montée de l'insignifiance - Les carrefours du labyrinthe IV*, Paris, Seuil, p. 63.
[2] Idem, p. 67.
[3] Cornélius Castoriadis, « La crise des sociétés occidentales » in *La montée de l'insignifiance*, op. cit., p. 22.
[4] Cornélius Castoriadis, « L'époque du conformisme généralisée » in Le monde morcelé, op. cit., p. 16.

(propriété, organisation de l'économie et de la production, famille, relations entre les sexes et les générations, etc.) et prend forme dans les arts, la littérature, la politique, le social, etc. Sans reprendre les périodisations déjà existantes et globalement admises de son histoire, il va chercher à les interpréter au regard de ce fil conducteur précis : celui du projet d'autonomie. Dans ce cadre, la modernité se décompose en trois séquences : celle de l'émergence (constitution) de l'occident, du XII° au XVIII° siècle ; celle de l'époque critique (« moderne), du milieu du XVIII° au milieu du XX° ; celle du retrait dans le conformisme, des années 1950 à nos jours. L'époque « critique » se caractérise par « l'enchevêtrement, la contamination et la lutte » entre deux significations imaginaires : « l'expansion illimitée de la maîtrise rationnelle », portée et incarnée par le capitalisme, qui a reconfiguré la totalité de la vie sociale d'un côté, l'autonomie qui se radicalisera dans le champ intellectuel, social et politique de l'autre ; toutes deux menant « une coexistence ambiguë sous le toit de la Raison »[1]. Pourquoi ambiguë ? Parce que ces deux significations partagent l'imaginaire du progrès qui réside dans la croyance dans le caractère libérateur et émancipateur de la puissance « matérielle-technique ». Il n'en demeure pas moins que la force de la période réside dans l'extraordinaire opposition entre celles-ci, qui va se déployer dans le conflit social et politique, constituant l'élément dynamique essentiel de la modernité. Le « drame » provient de ce que l'un des deux ressorts de ce mouvement dialectique s'est cassé, laissant le champ libre à l'expansion du capitalisme - soumis néanmoins à la nécessité de poursuivre son développement en devant affronter le *statu quo* et en se passant d'un certain nombre de figures anthropologiques qu'il n'a pas créé, qui lui ont permis de fonctionner, et qu'il est en train de détruire : ouvriers dotés de conscience professionnelle, fonctionnaires dotés du sens de l'Etat et du service public, éducateurs soucieux de leurs missions, etc. Ce drame est bien évidemment politique mais pas seulement puisque existe une concomitance entre « la turbulence sociale, politique et idéologique (…) et les explosions créatrices qui la caractérisent dans les champs de l'art et de la culture »[2].

Et pourquoi est-ce un drame pour Castoriadis ? Pour deux raisons. Parce que, en tout état de cause, les conditions de l'autonomie, sans s'estomper définitivement, s'éloignent fortement. En second lieu, parce que la société capitaliste ne peut continuer son processus de développement compte tenu « de la borne écologique qu'elle rencontrera tôt ou tard ». Autrement dit, nous en serions arrivés « au nœud gordien de la question politique » : soit la solution positive, mais la moins probable, de l'avènement d'une société autonome capable de s'auto-limiter (l'auto-limitation étant la finalité de l'autonomie, *cf.* infra), soit la négative avec la catastrophe écologique

[1] Idem, p. 17.
[2] Ibid., p. 20.

voire l'émergence d'un nouveau type de fascisme[1]. Pourquoi la solution positive est la moins probable même si la plus souhaitable ? Là encore, pour au moins deux raisons : du fait de la privatisation généralisée de la population et de l'exigence du projet d'autonomie.

Le regard porté par Castoriadis sur le mouvement de privatisation qui a gagné les sociétés contemporaines n'est pas un regard sociologique. Il possède les mêmes défauts que ceux déjà évoqués à propos de la lecture individualiste de la société qu'il a lui-même dénoncé. D'une part, il ne respecte pas pour lui-même ce qu'il critique dans l'individualisme, à savoir le non respect de la neutralité axiologique et la confusion entre jugements de fait et jugements de valeur ; les termes employés en font foi : « délabrement », « décadence », « insignifiance », etc. D'autre part, le regard porté est surplombant et homogénéisant. Il ne prend pas ou pas assez en compte, par exemple, sur le plan de la sociologie générale, que la privatisation n'est pas uniquement retrait sur la vie privée mais « recomposition des rapports et des contenus de la vie publique et de la vie privée »[2], et sur le plan de la sociologie des mobilisations, l'évolution des formes d'engagement, les implications différenciées des acteurs dans les formes d'action publique. Il oppose bloc contre bloc la période dite « critique » de la modernité à celle dite « conformiste » et, comme beaucoup, a tendance à surévaluer l'homogénéité et la puissance du mouvement ouvrier d'un côté et l'atomisation sociale et politique de l'autre. Ce qu'il écrit sur les mouvements sociaux en est un exemple. A la fois, il reconnaît l'existence de mouvements sociaux importants, dans et hors travail, souligne par exemple l'importance du phénomène des coordinations (« forme nouvelle d'auto-organisation démocratique des mouvements, traduisant l'expérience de la bureaucratie et la méfiance à son égard ») - preuve, au passage, que j'ai réussi à le convaincre de son intérêt - tout en minorant fortement leur portée du fait de leur « corporatisme » (sic.), de leurs objectifs partiels et limités. Dans un sens, sa pensée rejoint celle, par exemple, d'un sociologue comme François Dubet, à propos de l'éclatement des mouvements sociaux contemporains, tout en s'en séparant aussitôt pour y voir (et déplorer) non leur « état normal » mais une impuissance contemporaine à hisser et à transformer les problèmes concrets en problèmes politiques.

Sans me satisfaire d'un tel point de vue, il m'est par contre possible de le comprendre - au sens sociologique du terme -, en soulignant notamment sa nature, politique avant d'être sociologique. Il en va ainsi, par exemple, du problème de la *privatisation*. Castoriadis ne l'a pas abordé d'emblée comme philosophe (à la manière, par exemple, dont Hannah Arendt, dans son analyse du système totalitaire, se saisira de la question des masses pour aboutir à la conclusion - de fait et

[1] Cornélius Castoriadis, « Fait et à faire », op. cit., p. 512.
[2] Alain Erhenberg, *La société du malaise*, Paris, Odile Jacob, 2010, p. 217.

non de valeur - que les démocraties modernes peuvent très bien fonctionner sans la participation du peuple) ou comme historien (tel Moses Finley qui légitime son travail de comparaison entre démocratie moderne et démocratie antique à partir du problème de l'*apathie* qui interroge l'effectivité des systèmes représentatifs contemporains[1]), mais en tant que militant politique, dès les années 1950. Dans ses textes les plus anciens, ceux écrits dans le cadre de *Socialisme ou barbarie*, il est ainsi question de l'*apathie des masses*, explicable par le fait que le prolétariat n'est pas étranger au capitalisme, qu'il est pénétré par ses normes, valeurs, habitudes dont il ne peut jamais se dégager entièrement : « Mais l'obstacle de loin le plus formidable dans la voie du développement du prolétariat, c'est la renaissance perpétuelle de la réalité du capitalisme au sein du prolétariat lui-même. Le prolétariat n'est pas étranger au capitalisme ; il naît dans la société capitaliste, il s'y trouve, il y participe, il la fait fonctionner. Les idées, les normes, les attitudes capitalistes tendent constamment à envahir le prolétariat et aussi longtemps que la société actuelle durera, il ne pourra pas en être autrement (…) La lutte du prolétariat contre le capitalisme est donc, sous son aspect le plus important, une lutte du prolétariat contre lui-même, une lutte pour se dégager de ce qui persiste en lui de la société qu'il combat »[2]. Prévu pour ne pas durer éternellement, cette « apathie des masses » se maintiendra néanmoins, sous la forme de la *privatisation*. Mais même sous cette forme, Castoriadis l'aborde d'un point de vue politique, en la considérant comme la résultante des sociétés capitalistes et non en adoptant une perspective tocquevillienne à son sujet, en la pensant comme l'effet de la démocratie et de son fonctionnement.

II.3.3 Indépendance ou autonomie ?

C'est également en la pensant d'un point de vue politique que Castoriadis aborde la question de la liberté. Ou plutôt, dans son sens civique, actif, et non comme un droit commun à l'ensemble des individus. On sait la partition classique entre la conception antique de la liberté, où celle-ci est la jouissance d'un privilège, celui d'incarner et d'exercer sa citoyenneté, et la conception moderne, libérale - être détenteur d'un droit commun. Alors que dans la première, le « bon citoyen est quelqu'un qui est tout autant capable de commander que d'obéir », selon la formulation

[1] « La "découverte" la mieux connue peut-être, et certainement la plus célébrée, dans les recherches modernes concernant l'opinion publique, c'est l'indifférence et l'ignorance de la majorité des électeurs dans les démocraties occidentales », Moses Finley, *Démocratie antique et démocratie moderne*, Paris, Petite bibliothèque Payot, 2003, p. 47.

[2] Cornélius Castoriadis, « Prolétariat et organisation », *Socialisme ou barbarie*, n° 27, avril 1959, 10/18, p. 139-141. On sait que cette question nourrira d'importantes tensions entre les membres de ce groupe (entre Cornélius Castoriadis et Claude Lefort en particulier), l'analyse de « l'apathie des masses » n'étant pas (encore ? totalement ?) débarrassée de ses scories léninistes, comme le montrera Claude Lefort (« le prolétariat ne pouvant de lui-même accéder à la connaissance scientifique de la société tend spontanément se soumettre à l'idéologie régnante, soit à l'idéologie bourgeoise », Claude Lefort, *Eléments d'une critique de la bureaucratie*, op. cit., p. 103) et s'articulera autour de l'enjeu de la création ou non d'une organisation révolutionnaire, de la compatibilité entre autonomie ouvrière (déjà formulée à l'époque), critique de la bureaucratie et organisation.

d'Aristote, dans la seconde, « la définition démocratique de la liberté n'a rien de spécifiquement politique (…) Elle s'adresse au citoyen comme s'il était sans concitoyens. La vie civique suppose la communication permanente entre des individus que l'idée démocratique de liberté commence par séparer (…) Vivre démocratiquement avec ses concitoyens, c'est n'obéir qu'à soi et donc ne commander qu'à soi : n'obéir qu'à ce qu'on a voulu et aussi faire tout ce que sa propre volonté a ordonné »[1]. Autrement dit, la première est politique car elle suppose l'alternative possible du commandement et de l'obéissance et la seconde ne l'est pas en raison de l'impossibilité de cette alternative. La première vise l'autonomie, la seconde l'indépendance (qui ouvre la voie à l'individualisme). C'est ainsi que Castoriadis définit l'autonomie : « je donne ici au terme être humain, anthropos, le sens (…) d'un être autonome. On peut tout aussi bien dire, se rappelant Aristote, un être capable de gouverner et d'être gouverné »[2]. Mais avec une telle définition, Castoriadis ne reste-t-il pas bloqué du côté des antiques alors que nous avons basculé de longue date du côté des modernes et ne condamne-t-il pas son projet, sur lequel nous allons revenir, à n'être qu'une utopie ? A être heureusement qu'une utopie, pourrait-on ajouter, la réalisation d'un tel projet sous-tendant le retour dans une société holiste pour ne pas dire totalitaire, comme on pourrait le lui faire remarquer avec Claude Lefort : « A [Benjamin] Constant, revient, en outre, le mérite, non seulement de dénoncer la fiction d'une souveraineté absolue du peuple qui s'exprimerait dans le droit de contraindre chacun au nom de tous, mais celui d'avoir cerné la différence de l'esprit des modernes et de l'esprit des anciens, d'avoir montré que dans les cités de l'Antiquité, tant admirées par les révolutionnaires au XVIII^{e} siècle, la participation aux affaires publiques se payait d'un renoncement aux droits individuels, tandis que la jouissance de ceux-ci est devenue un besoin irrépressible qui rend impossible et indésirable l'exercice de la démocratie directe »[3]. Ce serait le cas si son projet était initialement d'ordre philosophique avant d'être politique, et si la référence à la démocratie athénienne jouait comme modèle et comme un absolu. Or, ce projet est avant tout politique et moderne : « c'est comme idées politiques, non pas philosophiques, qu'apparaissent dans mes écrits l'autonomie (1947,1949), la créativité des masses, ce que j'aurais appelé aujourd'hui l'irruption de l'imaginaire instituant dans et par l'activité d'un collectif anonyme (…) ce qui est constamment discuté, décrit, analysé, réfléchi, c'est l'expérience moderne : l'expérience russe, bien sûr, mais aussi les luttes, grandes ou petites, des ouvriers occidentaux depuis 1945, les révolutions hongroise et polonaise de 1956, les luttes des années

[1] Pierre Manent, *Tocqueville et la nature de la démocratie*, p. 37, cité par Vincent Descombes, *Le complément de sujet*, op. cit., p. 328-329.
[2] Cornélius Castoriadis, « Psychanalyse et politique », in *Le monde morcelé*, op. cit., p. 146.
[3] Claude Lefort, *Essais sur le politique*, op. cit., p. 203-204. Sur la réponse de Castoriadis à cette critique, cf. « Fait et à faire », op. cit., p. 501-502.

1960 »[1]. En l'occurrence, le renvoi à la formulation d'Aristote semble moins avoir pour vocation de restituer un modèle antique - ce qui n'aurait de toute façon pas grand sens - que de dynamiter le rapport unilatéral entre gouvernants et gouvernés inscrit dans la conception politique classique depuis Platon jusqu'à Max Weber, « autrement dit, l'idée que les hommes ne peuvent vivre ensemble légitimement et politiquement que lorsque les uns sont chargés de commander et les autres contraints d'obéir »[2]. Et ce dynamitage ne relève pas de la métaphysique ; il est inscrit dans le cadre de l'expérience du mouvement ouvrier et a une visée politico-pratique, quoi que l'on puisse en penser : « L'idée de gestion ouvrière de la production et de la société implique que le seul pouvoir dans la société post-révolutionnaire est celui des organismes de masse des travailleurs (les conseils). La révolution et encore plus la construction d'une société socialiste présuppose que la masse organisée des travailleurs est devenue capable de diriger, en se passant de toute personne interposée, l'ensemble des activités de la société - donc qu'elle est devenue capable de se diriger elle-même à tous égards et de façon permanente. La révolution socialiste ne peut être que l'activité *autonome* du prolétariat, autonome signifiant : qui se dirige elle-même, qui n'obéit qu'à elle-même »[3].

II.3.4 L'autonomie : définitions et paradoxes

> « Il y a autant d'autonomies que d'omelettes et de morales : omelette aux confitures, morale religieuse ; omelette aux fines herbes, morale aristocratique ; omelette au lard, morale commerciale ; omelette soufflée, morale radicale ou indépendante, etc. L'Autonomie, pas plus que la Liberté, la Justice, n'est un principe éternel, toujours identique à lui-même ; mais un phénomène historique variable suivant les milieux où il se manifeste. Parler d'établir l'autonomie sans tenir compte du milieu économique où elle doit être établie, comme le fait certain personnage, régicide en chambre et docteur en ignorance, qui traite les collectivistes et les communistes de sectaires, c'est démontrer qu'on n'a pas volé son titre ignorantin. Pour dépêtrer le mouvement ouvrier des phrases creuses avec lesquelles on essaie de l'embourgeoiser, nous allons examiner trois formes historiques d'autonomie : autonomie communale, autonomie municipale, autonomie des organismes industriels»[4].

Il y a plusieurs dimensions de l'autonomie : morale, existentielle, sociale, politique, etc. - le terme est y compris polysémique dans son utilisation au sein du champ syndical (*cf.* encadré 12). Sa redécouverte actuelle provient plus particulièrement de deux d'entre-elles. D'une part, de sa dimension « existentielle subjective » qui ouvre « le point de vue en première personne »[5]. Elle

---

[1] Cornélius Castoriadis, « Fait et à faire », op. cit., p. 467 & 510.
[2] Hannah Arendt, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann Lévy, coll. Agora Pocket, 1983, p. 285
[3] Cornélius Castoriadis, « Prolétariat et organisation I », *Socialisme ou Barbarie*, op. cit., p. 129-130.
[4] Paul Lafargue, « L'autonomie », *L'égalité*, 25 décembre 1881. Sources : http: //www.marxists.org /francais /lafargue /works/1881/12/lafargue_18811225.htm
[5] Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, op. cit., p. 147.

renvoie à ce que Alain Ehrenberg appelle « l'autonomie *aujourd'hui* »[1], caractéristique de l'esprit du moment, orienté autour de valeurs et de dispositions à agir centrées sur l'individu (initiative individuelle, émancipation des mœurs, pyschologisation du social, etc.), de sa faculté d'être à la source de ses propres actions mais aussi des entraves qui l'en empêchent et les conséquences qui en résultent, en particulier en termes de pathologie mentale[2]. Cette forme d'autonomie est donc corrélée à l'histoire de l'individualisme dont elle constitue la dernière étape. Pour individuelle qu'elle soit, elle n'en demeure pas moins une figure sociale et agit comme un mode de socialisation pour ne pas dire de conditionnement des comportements sociaux, comme une norme, à travers les multiples injonctions et exhortations adressées aux individus afin qu'ils deviennent (enfin) eux-mêmes - ce que certains ont appelé l'impératif d'autonomie ou la *fabrique sociale de l'autonomie*[3]. La seconde dimension est celle de l'autonomie dans le travail[4], liée à la fois aux réorganisations post-tayloriennes des manières de produire (abaissement du prescriptif, passage des qualifications aux compétences, de l'obéissance aux règles à la prise d'initiative et de responsabilité, etc.) et aux nouvelles sollicitations du management participatif (donnant lieu à des débats nourris au sein de la sociologie du travail sur la réalité de cette progression de l'autonomie dans l'effectuation des tâches et/ou ses contrecoups en matière d'intensification et de pénibilité du travail).

Ce ne sont pas ces deux dimensions qui retiennent mon attention. Au moins, pour la première d'entre-elles, parce que l'autonomie requiert un autre support que celui de la subjectivité pour se construire, en particulier le rapport aux autres et aux institutions[5]. Celle qui m'intéresse a plutôt à voir avec la question politique. C'est à cette dimension que je me réfère, plus ou moins directement et plus ou moins explicitement, depuis mes travaux consacrés à l'émergence des « nouvelles » formes (d'auto-)organisation » dans le champ revendicatif, et que j'ai trouvé dans les textes de Castoriadis. Dire ce à quoi je me suis référé nécessite d'en parler un peu.

---

[1] Alain Ehrenberg, « L'autonomie n'est pas un problème d'environnement, ou pourquoi il ne faut pas confondre interlocution et institution » in Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, op. cit., p. 220.
[2] A ce sujet, Alain Ehrenberg, *L'individu incertain*, op. cit.
[3] Bertand Geay, « L'impératif d'autonomie et ses conditions sociales de production » in Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, op. cit., p. 151-168.
[4] Gilbert De Terssac, *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF, 1992.
[5] Vincent Descombes, *Le complément de sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, op. cit.

Encadré 12 Syndicalisme autonome, autonomie syndicale et auto-organisation des salariés. Réflexions sur trois notions proches mais différentes à partir du cas de l'US Solidaires.[1]

L'autonomie : un statut. Une valeur ?

Solidaires est une union syndicale et non une confédération. Elle rassemble donc des syndicats nationaux ou des fédérations non confédérées. C'est-à-dire, si l'on adopte la typologie appliquée communément à l'histoire du mouvement syndical, des syndicats autonomes. Rappelons la double spécificité du syndicalisme autonome : il est essentiellement présent dans le secteur public (et encore plus dans la fonction publique), et il n'existe qu'en France. Faire la généalogie historique du syndicalisme autonome nécessite ainsi de l'associer : d'une part, au développement du corporatisme d'Etat, c'est-à-dire à la constitution de la fonction publique sur une base corporative (liée à la multiplication et à la diversification des services, des niveaux hiérarchiques et des catégories professionnelles) et distincte (par l'attribution à partir de 1946 d'un statut spécifique à ses agents) du reste de la population salariée, et d'autre part, au développement d'un syndicalisme de fonctionnaires qui n'a jamais totalement trouvé sa place à l'intérieur des grandes centrales syndicales, marquées par la dominance de la figure ouvrière. Du coup, les grandes déchirures du syndicalisme confédéré ne feront que conforter cette tendance, latente, de scission avec les organisations du service public. Ce sera vrai lors de la première scission de 1921, la Fédération des Fonctionnaires refusant de choisir entre la CGT et la CGT-U et bien évidemment en 1947 lors de la séparation entre la CGT et la CGT-FO, qui donnera réellement naissance au phénomène du syndicalisme autonome[2]. Depuis, et sans forcément faire référence à ces épisodes historiques, on appelle syndicat autonome tout syndicat qui n'est pas rattaché à l'une des confédérations syndicales.
Cependant, être doté de ce statut d'autonome ne signifie pas nécessairement adhérer à la valeur qui s'y réfère. Comme le premier est (*a priori*) fondé sur le refus de partager avec d'autres un combat et un destin communs, la seconde est automatiquement entachée du soupçon de repli catégoriel et d'égoïsme professionnel, voire pire : « *Venant d'une confédération, on avait beaucoup d'a priori par rapport au Groupe des Dix. Dans une confédération, on pense que les syndicats autonomes, ce sont des syndicats patronaux* »[3]. On comprend ici la répugnance qu'ont pu avoir les jeunes équipes syndicales issues de la CFDT d'être qualifiées comme tel et leur souhait d'être considérées comme des non-confédérés.
Comme j'ai pu le montrer dans des travaux antérieurs, ce principe de l'autonomie syndicale va agir à la fois comme un moteur et comme un frein à la constitution du G 10, ancêtre de Solidaires. Comme un moteur, car c'est pour surmonter les difficultés propres au syndicalisme autonome (vision sectorisée, faiblesse des moyens logistiques et des effectifs militants, participation problématique aux IRP, représentativité, etc.) que dix syndicats, issus de cette tradition, vont braver leur hostilité fondatrice à tout principe de regroupement, pour se rencontrer dans cette structure informelle. Mais également comme un frein, car l'autonomie syndicale possède une charge négative, en partie issue des circonstances historiques qui ont conduit un certain nombre d'organisations à devoir faire un choix par défaut (et *a priori* provisoire), et qui se traduit plusieurs décennies plus tard par une défense sourcilleuse de leur indépendance. En tout cas, pas une dimension programmatique. De fait, tant que dominera ce souci d'indépendance de la part des syndicats membres du G 10, celui-ci sera incapable de progresser dans sa structuration.

Autonomie syndicale et fédéralisme

Dans une certaine mesure, c'est aussi au nom de l'autonomie que SUD-PTT va se constituer à la fin des années 1980. Sauf que le sens donné à cette notion, dans ce cas présent, n'est pas tout à fait identique. Précédemment, l'autonomie était teintée de séparatisme : elle traduit des velléités de démarcage (identitaire, organisationnelle et fonctionnelle) vis-à-vis de forces extérieures, par crainte de l'assimilation et à terme de la disparition, de la subordination à l'égard du politique et de ses formes partisanes, situant le phénomène au cœur de l'héritage historique de la Charte d'Amiens. Dans ce second cas, la problématique

[1] Extrait modifié du rapport écrit avec Sophie Béroud, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.
[2] A ce sujet, Ivan Sainsaulieu, *Le phénomène social et politique de l'autonomie syndicale dans les services publics (1945-1997)*, thèse de doctorat sous la direction de René Mouriaux, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 1998.
[3] Entretien avec Annick Coupé, le 11 juin 1996.

de l'autonomie se décline en interne et non plus en externe, elle doit donc être davantage entendue dans le sens de la démocratie syndicale et du respect du fédéralisme. C'est-à-dire le fait pour un syndicat ou une fédération de disposer, à l'intérieur de l'ensemble plus large auquel il appartient, qu'il soit confédéral ou autre, d'une autonomie de décision, d'action et d'expression (dans le respect des valeurs de cet ensemble). Il n'est pas besoin de rappeler que c'est pour ne pas avoir pu bénéficier de cette autonomie lors du conflit des chauffeurs postaux parisiens en 1988, de la part de la fédération CFDT des PTT, que les responsables de l'UR Ile de France des PTT-CFDT seront obligés de quitter la confédération et de créer SUD-PTT. Cette autonomie « interne » renvoie à la question de la démocratie, à la manière de la faire vivre, par l'adoption de structures, de règles et de codes de comportements les plus justes. Dans ce cadre, la question des critères définissant quels doivent être ces structures, ces règles et ces codes de comportement est certainement la plus complexe qui soit. Cette complexité provient de la double nature du problème : politique, autour du couple liberté/subordination, sociologique, autour du couple intégration/indépendance, et du fait que ce problème est lui-même sous-tendu par une double contrainte : une contrainte démocratique et une contrainte fonctionnelle (visant à ne pas condamner l'organisation à l'impuissance et/ou à l'inefficacité). On sait que la solution majoritairement adoptée au sein du mouvement syndical a été celui du fédéralisme associatif, attribuant la souveraineté aux syndicats, ceux-ci étant libres de se fédérer sur une base professionnelle et géographique, la confédération n'exerçant qu'une fonction de coordination de l'ensemble des organes et structures ainsi constituées et n'ayant aucun pouvoir de contrainte sur les syndicats à la base de l'édifice. On sait également que cet assemblage est assez largement théorique. Historiquement, aucune organisation n'a été véritablement capable de résister aux tendances oligarchiques et aux tentations centralisatrices. On sait enfin qu'en cherchant à s'organiser différemment que les confédérations et en adoptant pour ce faire une structure organisationnelle particulière (union syndicale) et des principes de fonctionnement interne spécifiques (décision au consensus, suffrage unitaire, droit de veto) Solidaires cherche à son tour à répondre à ce problème complexe en proposant un nouveau type de fédéralisme. Réponse qui n'est pas achevée, comme en attestent les débats récurrents dans l'union sur le maintien, la transformation ou la suppression de chacune des trois règles fondatrices de son mode de fonctionnement.

Auto-organisation des salariés et autonomie des luttes

Comme on le sait, le syndicalisme de lutte est une valeur phare au sein de Solidaires. Ce credo combatif s'est progressivement imposé au sein de Solidaires, à travers plusieurs étapes[1]. Il sera fortement porté par les militants sudistes qui ont rejoint Solidaires, de façon échelonnée, à partir de la fin des années 1980. Un certain nombre eux ont continuellement placé l'engagement dans le mouvement social au fondement de leur pratique (cause de leur départ/exclusion de leur organisation mère) allant jusqu'à privilégier la démocratie ouvrière sur la démocratie syndicale, par la promotion des pratiques et des modes d'auto-organisation (assemblées générales, collectifs, comités de grèves, coordinations, etc.). Le choix d'une telle orientation en matière de pratiques de lutte n'est évidemment pas spontané. Il est lié à des facteurs internes et externes au mouvement syndical. Internes : à l'habitus militant et générationnel de ces syndicalistes, au recentrage historique de la CFDT qui les a conduit à occuper une position minoritaire mais surtout oppositionnelle au sein de leur organisation et à leur départ, à l'état général du syndicalisme marqué par un certain déclin, la désunion et une piètre capacité à prendre en compte les évolutions (en matière d'emploi) et inclinaisons (des nouvelles générations accédant au marché du travail) de ces dernières décennies. Externes : à l'éloignement des acteurs sociaux des formes institutionnelles (et donc syndicales) les privant de leur support sociologique, l'évolution corollaire des modes d'engagement et des formes d'organisation, etc. Ce choix n'est pas uniquement un choix de jeunesse de la part de ces syndicalistes. Ils l'ont acté en l'inscrivant dans les statuts de leur organisation professionnelle et interprofessionnelle, Quoi qu'il en soit, ce positionnement renvoie à une nouvelle forme d'autonomie, l'autonomie des luttes voire du mouvement social, et à un objectif clair visant éviter leur instrumentalisation par quelle que force ou organisation que ce soit. Là encore, ce positionnement n'est pas sans occasionner des débats, y compris chez ces militants, comme a pu en attester à la fin des années 1990 ceux entourant la sortie d'un texte-appel de militants associatifs, syndicalistes, intellectuels, citoyens intitulé... *Pour l'autonomie du mouvement social* (*Libération*, 3 août 1998).

[1] Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

La question de l'autonomie a initialement été abordée par Castoriadis dans le cadre de sa critique de la bureaucratie, c'est-à-dire de la critique conjointe de la « société bureaucratique » telle qu'elle s'est développée en URSS et dans l'ensemble des régimes de l'Est d'une part et de la bureaucratisation du mouvement ouvrier d'autre part (dont le mouvement ouvrier grec après la seconde-guerre mondiale). Selon ses propres dires, cette réflexion n'est pas, en soi, originale, puisqu'elle s'inscrit dans la lignée de la formule de Marx selon laquelle « l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes ». Formule qu'il retraduit ainsi : « Il n'y a pas de conscience du prolétariat en dehors du prolétariat lui-même (…) la classe ouvrière ne peut pas exercer son pouvoir par une « délégation » de quelque forme que ce soit (…) si elle ne peut pas se diriger et diriger la société, personne ne peut le faire à sa place »[1]. Mené à l'intérieur du schème marxiste tout au long de la période de *Socialisme ou barbarie* (1949-1965), c'est en dehors et contre lui qu'il prolonge son travail sur le concept d'autonomie dans son livre publié en 1975 intitulé *L'institution imaginaire de la société*. Dans un long premier chapitre (« Le marxisme : bilan provisoire »), il y justifie sa rupture avec ce champ théorique, submergé par ses dimensions rationalistes et déterministes au détriment de son « élément révolutionnaire »[2]. Il traduit cette coupure en reprenant la dissociation philosophique classique entre le *savoir* (le savoir à prétention exhaustive que l'on retrouve dans la théorie révolutionnaire qui se présente comme un savoir absolu et/ou achevé et qui réduit la politique à une technique) et le *faire* (qui est certes toujours en rapport avec le savoir mais qui reste à élucider) qu'il apparente à la *praxis* et qu'il reformule comme « ce *faire* dans lequel l'autre ou les autres sont visés comme des êtres autonomes et considérés comme l'agent essentiel du développement de leur propre autonomie »[3]. La *praxis* est donc à la fois moyen et fin puisqu'elle « vise le développement de l'autonomie comme fin et utilise à cette fin l'autonomie comme moyen »[4]. Plus exactement, pour échapper au schéma moyens/fins, elle est à la fois élucidation (toujours fragmentaire et provisoire) et transformation du réel. Cette *praxis* fonde ce que Castoriadis appelle la politique qu'il caractérise comme « la réorganisation et la réorientation de la société par le déploiement de l'activité autonome des hommes »[5], autrement dit l'auto-transformation de la société. Ce *projet révolutionnaire* se

[1] Cornélius Castoriadis, *L'expérience du mouvement ouvrier 1- Socialisme ou barbarie*, Paris, 10/18, 1974, p. 18.
[2] Selon Castoriadis, le marxisme est composé de deux éléments « dont le sens et le sort historique ont été radicalement opposés ». D'une part, l'élément révolutionnaire, « la création par les masses en action de nouvelles formes de vie sociale », d'autre part un élément qui forme système et qui « réaffirme et prolonge la culture de la société capitaliste dans ses tendances les plus profondes », en tissant ensemble « la logique sociale du capitalisme et le positivisme des sciences du XIX^e^ », autrement dit le déterminisme économique et le positivisme scientiste, in *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil, 1975, p. 77-78.
[3] Idem, p. 103
[4] Ibid. p. 103.
[5] Ibid., p. 106.

transformera dans ses écrits ultérieurs, qui prendront une dimension plus philosophique, en *politique de l'autonomie* ou en *projet d'autonomie*.

Comment naît ce *projet d'autonomie* dans la société ? Il ne naît pas partout ni tout le temps. Il émerge comme *germe* - puisque projet - à chaque fois que des individus ont cherché à percer la clôture des significations imaginaires et la morne répétition du conformisme, dès lors qu'il y a remise en question de l'institution : « des gens se lèvent pour dire : les représentations de la tribu sont fausses, et essaient de penser autrement le monde et l'homme dans le monde. Et des gens se lèvent pour dire : le pouvoir établi est injuste, les lois sont instituées sont injustes, il faut en instaurer d'autres »[1]. Chez Castoriadis, il y a deux sortes d'institutions. *L'institution première de la société* (« la société se crée elle-même comme société et se crée chaque fois en se donnant des institutions animées par des significations imaginaires sociales spécifiques à la société considérée ») et les *institutions secondes*, elles-mêmes séparables en deux catégories : les *institutions transhistoriques* (langage, famille, individu, etc.) et les *institutions spécifiques* aux sociétés données (polis grecque, entrepreneur capitaliste, etc.)[2].

Corrélativement, pourquoi ce projet est-il si exceptionnel - et reste la plupart du temps à l'état de germe - et que faut-il pour qu'il se produise ? On peut répondre à la première de ces deux questions par une tautologie, en signalant que la remise en cause de l'institution est rare. Elle l'est car cette dernière a tendance à recouvrir la société d'une solide carapace : « A partir de la psyché, la société instituée fait chaque fois des individus - qui, comme tels, ne peuvent plus faire que la société qui les a faites »[3]. Cette carapace est celle de l'*hétéronomie instituée* qui est une aliénation, mais qui ne doit pas être considérée (ou pas uniquement) dans son sens marxiste, ce qui serait réducteur, mais qui doit être perçue dans un sens plus large, comme le *discours de l'autre* incarnée dans les structures sociales par les institutions - ce qui fait que le combat en faveur de l'autonomie est profondément inégal[4]. Ce projet ne peut se produire que lorsque la réflexivité (celle de l'individu sur lui-même, condition de son autonomie, et celle des individus réunis en collectif sur la société - puisque l'individu ne peut être libre tout seul) est assez forte pour interroger le fondement de l'institution. Et comment le devient-elle ? Il n'y a aucune loi historique là-dessous - comme pour Weber, l'histoire est indéterminée pour Castoriadis. Elle ne peut le devenir que par le travail « de la société instituante sur la société instituée », c'est à dire lorsque le dôme des

[1] Cornélius Castoriadis, « Institution première de la société et institutions secondes », *Figures du pensable – les carrefours du labyrinthe VI,* Paris, Seuil, 1999, p. 117.
[2] Idem, p. 124-125.
[3] Cornélius Castoriadis, « Pouvoir, politique, autonomie », in *Le monde morcelé*, op. cit., p. 115.
[4] Cornélius Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, op. cit., p. 148-151.

significations social-historiques a été fragilisé - s'est auto-altéré - par un flots de questionnements sans bornes.

A ce stade, n'est-on pas là face à une contradiction, considérée par Vincent Descombes comme un paradoxe. On peut le synthétiser ainsi : comment construire une société autonome si ce n'est avec des individus qui le sont déjà, et comment peuvent-ils l'être dans une société qui ne l'est pas ? Comment échapper au cercle vicieux qui fait que seul peut devenir autonome un individu qui le serait déjà ? L'auto-institution présuppose-t-elle une auto-position conduisant le projet d'autonomie à n'être qu'une pure métaphysique ou une utopie, puisque le projet de société autonome « est un but qui sera atteint à condition de passer hors de l'histoire : c'est le jour où elle ne se laissera plus déterminer par le passé, les traditions, les exemples et la fortune que la société se sera posée elle-même »[1] ? A ce premier paradoxe s'en ajoute un second : à partir du moment où le discours de l'hétéronomie ne s'auto-présente jamais comme le discours de l'aliénation, une hétéronomie que le sujet estime légitime de subir doit-elle être considérée comme une autonomie [2]? La réponse fournie par Castoriadis au premier de ces deux paradoxes, en métaphysicien note Vincent Descombes, c'est-à-dire en adoptant un point de vue ontologique, est de considérer l'institution comme une *création* - la *création* étant une « capacité, une possibilité, au sens actif, positif, non prédéterminé, *de faire être des formes autres* d'existence sociale et individuelle »[3]. Cela signifie à la fois que l'institution n'est pas simple imitation mais également imagination (« l'imagination est la capacité de poser de nouvelles formes ») et que l'histoire n'est pas répétition - elle n'est pas close - ni totale détermination (sans pour autant que la création signifie l'indétermination[4]). Ainsi, selon Castoriadis, la politique a été créée par les grecs à partir du moment où ils ont remis en cause l'institution de leur société, dans ses différentes dimensions, et créés un autre rapport entre l'instituant et l'institué, c'est-à-dire mise en question de la loi, puis autonomie : autos-nomos (se donner soi-même) ses lois[5]. L'autonomie traduit donc un agir réflexif et effectif mais aussi une visée, mariant quasi-indissociablement la politique - au sens où celle-ci ne concerne pas uniquement le pouvoir mais l'ensemble de la société - et l'autonomie : « la politique est projet d'autonomie : activité collective réfléchie et lucide visant l'institution globale de la société comme telle. Pour le dire en d'autres termes, elle concerne tout ce qui, dans la société, est participable et partageable »[6]. Ce faisant, elle place l'individu dans le champ

[1] Vincent Descombes, *Philosophie par gros temps*, op. cit., p. 157.
[2] Vincent Descombes, *Le complément du sujet*, op. cit., p. 384.
[3] Cornélius Castoriadis, « Anthropologie, philosophie, politique » in : *La montée de l'insignifiance,* op. cit., p. 109 .
[4] Idem.
[5] Cornélius Castoriadis, « Pouvoir, politique, autonomie », in *Le monde morcelé*, op. cit., p. 131.
[6] Idem, p. 135.

démocratique et celui de la liberté. Si l'on a ici une réponse au premier paradoxe, qui dit que les individus ne peuvent pas faire le choix lucide de s'instituer dans l'hétéronomie ? Effectivement, rien ne le garantit selon Castoriadis, pour qui la distinction doit être faite entre autonomie et institution de soi : « l'autonomie, c'est l'institution de soi dans la lucidité, par opposition à l'hétéronomie, qui est l'institution de soi dans l'occultation »[1]. Au passage, c'est ce qui fait, selon lui, de la démocratie le plus aventureux et tragique des régimes puisqu'elle « renonce à toute garantie ultime (…) et affronte ouvertement la possibilité de son autodestruction »[2].

De cette idée, on peut tirer deux conclusions. La première est que l'autonomie est capacité, disposition à agir, individuelle et collective, mais qui produit un résultat qui n'est ni totalement prévisible ni totalement maîtrisable ; elle est ouverture, ouverture lucide - c'est-à-dire réfléchie et délibérée - mais pas certitude : le fait qu'une société se donne à elle-même sa loi en sachant qu'elle le fait ne présage rien de la qualité ou de la justesse de cette loi mais simplement qu'en étant à son origine, il est possible de l'amender, la retravailler, la supprimer, etc. En ce sens, existe une très forte analogie entre l'agir autonome au plan politique et l'autonomie du sujet individuel telle que l'entend la psychanalyse. Dans les deux cas, il ne s'agit pas de se mettre dans la perspective de maîtriser et de contrôler sa vie (individuelle et collective) ainsi que ses pulsions et son inconscient mais dans une « situation active » pour changer sa relation à sa vie (individuelle et collective) comme à son inconscient ; dans les deux cas, il s'agit d'articuler autrement et sous un autre rapport « le mélange activité-passivité » qui caractérise le rapport à soi et aux autres[3]. La seconde conclusion, corrélative de la première, est que l'autonomie n'est pas une fin en soi : « L'autonomie comme objectif : oui, mais est-ce suffisant ? L'autonomie est un objectif que nous voulons pour lui-même - mais aussi, pour autre chose (…) Pour faire quoi ? »[4]. Elle ne peut l'être car ce serait lui octroyer une dimension uniquement formelle, ainsi qu'à la démocratie, et négliger la question des contenus. Pourquoi celle-ci est déterminante ? Car l'institution dépend grandement de ce que l'on y investit et de ce que l'on en en fait. Qu'est-ce qui peut empêcher la démocratie de se retourner contre elle-même ? Il faut donc lui donner une visée, du sens, ne pas la transformer en simple procédure. Si l'on cherche à établir une société qui soit la plus juste et égale possible, dans laquelle la participation aux affaires publiques soit largement prise en charge, une démocratie donc, il convient de transformer les institutions pour la rendre possible mais

[1] Vincent Descombes, *Philosophie par gros temps*, op. cit., p. 158.
[2] Cornélius Castoriadis, « Logique des magmas et question de l'autonomie » in *Domaines de l'homme – les carrefours du labyrinthe II*, Paris, Seuil, 1986, p. 417-418.
[3] Cornélius Castoriadis, « Psychanalyse et société » in *Domaines de l'homme,* op. cit., 38 et également Jean-Louis Prat, *Introduction à Castoriadis*, op. cit., p. 87.
[4] Cornélius Castoriadis, « Logique des magmas et question de l'autonomie » in *Domaines de l'homme*, op. cit., p. 416.

également pour la maintenir et la conserver. Il faut donc la soutenir par un « régime des mœurs » : « ainsi, le dernier mot n'est pas : institution de soi par soi dans une décision solennelle prise par les citoyens réunis. Le dernier mot est plutôt « autolimitation », limitation de soi par soi dans la formation des mœurs »[1]. Autrement dit, une société qui cherche à s'auto-instituer et à s'auto-limiter explicitement et lucidement doit former ses membres pour le faire. Pas de société autonome sans individus autonomes et pas d'individus autonomes sans qu'ils soient éduqués par et pour la démocratie. Le projet d'autonomie trouve ici sa visée la plus précise : « Créer les institutions qui, intériorisées par les individus, facilitent le plus possible leur accession à leur autonomie individuelle et leur possibilité de participation effective à tout pouvoir explicite existant dans la société »[2].

Dans le livre qu'il consacre aux récits de la modernité, Peter Wagner montre la part essentielle prise en leur sein par l'idée de liberté et d'autonomie, au point d'acquérir une dimension normative - devoir d'auto-détermination et d'autonomie[3]. Cette idée est d'autant moins évidente qu'elle est compliquée par deux autres aspects propres aux projets modernes de libération : le fait qu'ils soient porteurs d'un nouvel ordre en remplacement de l'ordre ancien et qu'ils articulent indissociablement autonomie individuelle et autonomie collective. On retrouve cette dimension normative et aporétique dans la pensée de Castoriadis. Cette autonomie, écrit-il, « nous la posons comme fin pour chacun d'entre nous, à l'égard de nous-mêmes et à l'égard de tous les autres »[4]. D'un point de vue normatif, cette dimension sociale de l'autonomie est en effet nécessaire puisque « sans l'autonomie des autres, il n'y a pas de collectivité autonome et hors d'une telle collectivité, je ne peux pas effectivement être autonome »[5]. Mais pour quelle(s) raison(s) ces autres souhaiteraient-ils nécessairement être ou devenir autonomes ? Castoriadis n'ignore pas cette difficulté puisque, quelques lignes précédant l'extrait ci-dessus, l'autonomie comme finalité ne s'avère être que l'affaire de quelques uns : « Il y a une fin <u>que nous sommes quelques uns à poser</u> : l'autonomie des êtres humains… »[6]. Il en est d'autant plus conscient qu'il a écrit par ailleurs que le projet d'autonomie « ne semble pas [en l'état actuel de la société dominée par le conformisme généralisé] correspondre aux aspirations des hommes contemporains ». Pire, ceux-ci sont en partie complices des évolutions en cours[7]. Le problème réside donc dans la distance entre ce « quelques uns » et ce « tous ». C'est cette distance qui fait de l'autonomie un projet (une

[1] Vincent Descombes, *Philosophie par gros temps*, op. cit., p. 160.
[2] Cornélius Castoriadis, « Pouvoir, politique, autonomie », in *Le monde morcelé*, op. cit., p. 138.
[3] Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité*, op. cit.
[4] Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire », op. cit., p. 65.
[5] Cornélius Castoriadis, « Individu, société, rationalité, histoire », op. cit., p. 52.
[6] Ibid., souligné par moi.
[7] Cornélius Castoriadis, « Fait et à faire », op. cit., p. 513.

fiction, diront certains) plus ou moins avancé, plus ou moins atteignable. Comment réduire cette distance ? Castoriadis a avancé quelques éléments de solution, en soulignant l'importance à accorder à l'éducation (formation de citoyens réflexifs et critiques), à l'instauration d'institutions orientées vers de telles visées mais aussi au travail politique pour ne pas dire militant. Mais ces solutions génèrent un nouveau problème, lié au paradoxe déjà énoncé plus haut. Comment effectuer ce travail militant sans risquer de retomber dans l'hétéronomie, en déployant l'idée d'autonomie de l'extérieur ? Risque déjà énoncé il y a cinquante ans par Claude Lefort, alors membre de *Socialisme ou barbarie* : « Nous ne pouvons admettre que la conscience politique soit introduite du dehors dans le prolétariat par une fraction organisée ; nous jugeons au contraire qu'il faut redéfinir le concept même de politique (…) la politique n'est donc pas à enseigner, elle est plutôt à expliciter comme ce qui est inscrit à l'état de tendance dans la vie et la conduite des ouvriers. Mais cette idée conduit à bouleverser l'image de l'activité du militant ; ce n'est plus comme le voulait Lénine « le tribun populaire » sachant profiter de la moindre occasion pour « exposer devant tous ses convictions sociales et ses revendications démocratique » (*Que faire ?*) ; c'est celui qui, *partant* d'une critique ou d'une lutte de travailleurs dans un secteur déterminé, tente d'en formuler la portée révolutionnaire, de montrer comment *elle met en cause le fait même de l'exploitation* et donc, de l'étendre. Le militant apparaît alors comme un agent des travailleurs, non plus comme un dirigeant »[1]. Malgré ses différends avec Lefort, Castoriadis prolongera cette mise en garde en rappelant à plusieurs reprises la formule de Freud selon laquelle la psychanalyse, la pédagogie et la politique constituent trois professions impossibles. Au sens où il s'agit de trois activités visant à changer les hommes mais sans qu'elle soit possible sans leur concours. Est-ce en raison de cette aporie de l'activité politique que Castoriadis se tournera vers l'enseignement et la psychanalyse ? Peut être[2]. Toujours est-il que ces trois activités ont également pour point commun de « travailler à préserver et à élargir les possibilités d'autonomie et d'action autonome,

[1] Claude Lefort, « Organisation et parti », *Socialisme ou barbarie*, n° 26, nov.-déc., 1958 in *Eléments d'une critique de la bureaucratie*, op. cit., p. 103-104.

[2] Notons que l'auto-dissolution du groupe *Socialisme ou barbarie* a été étudiée par Philippe Gottraux qui a intégré son analyse dans la thématique du « désengagement militant ». Il montre, avec pertinence me semble-t-il, que ce processus de désengagement de la part des différentes individualités qui ont composé ce collectif politique ne doit pas être considéré comme mono-causal, c'est-à-dire de nature strictement politique (liée au bilan défavorable en termes de rapport de force établi par ce dernier) mais doit intégrer d'autres facteurs, y compris individuels, de nature privée (épuisement du groupe, querelles entre ses membres, volonté d'acquérir une légitimité dans le champ académique et universitaire, etc.). Ceci étant, si pour l'essentiel d'entre eux, ces militants se transformeront en « intellectuels critiques » et investiront le champ intellectuel, je ne suis pas sûr que la notion de désengagement caractérise avec le plus d'exactitude leur trajectoire, hormis le fait de considérer le terme de « militant » au sens strict, comme désignant l'action (politique) menée dans le cadre d'une organisation. Une différence doit être faite, par exemple, entre Claude Lefort qui a abandonné le projet révolutionnaire et Cornélius Castoriadis qui se disait encore animé par lui. A ce sujet, Philippe Gottraux, « Dissolution d'un collectif politique. Autour de Socialisme ou barbarie » in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 75-93.

comme aussi travailler pour aider à la formation d'individus qui aspirent à l'autonomie et en accroître le nombre » [et, en cela] c'est déjà faire une œuvre politique »[1].

II.3.5 Les coordinations : des formes autonomes ?

Rappeler dans cette HDR la conception de l'autonomie chez Castoriadis, c'est montrer ce qu'elle m'a apporté pour mes propres travaux. Elle m'a permis de penser autrement l'action collective, en laissant de côté la question de sa possibilité pour aborder celle de ses formes particulières, en l'occurrence celle des coordinations, dans le contexte des années 1980 marqué par l'affaiblissement du conflit social et du syndicalisme. A mes yeux, cette mise en perspective n'était néanmoins pas suffisante pour comprendre leur originalité, d'autant que celle-ci était *a priori* toute relative, cette forme d'organisation n'étant ni tout à fait nouvelle ni spécifique à la France[2]. Pour moi, leur singularité était ailleurs, notamment dans leur aspect dynamique, résultant à la fois de leur configuration particulière, au sein de laquelle pouvaient s'articuler, sous des modalités renouvelées, autonomie individuelle et autonomie collective, et de leur dimension historique. En effet, partant du présupposé que « les coordinations viennent de loin », j'ai cherché à les relier à l'histoire croisée du mouvement ouvrier, et pas uniquement à celle de l'extrême gauche, qui regorge d'expériences variées en matière de répertoires d'action et à celle des contre-mouvements, sous leur différentes formes : inofficielles, informelles, sauvages, auto-organisées, etc. ; je les ai donc également examinées dans le cadre d'une critique de la bureaucratie. On sait le travail pionner effectué par les membres de *Socialisme ou barbarie* en la matière, en particulier Castoriadis et Lefort. On connaît également le contexte dans lequel ils l'ont réalisé, celui des années 1950 marqué par l'expérience du « socialisme réel » dans les pays de l'est, la prédominance des partis communistes, la lutte acharnée que ces derniers livraient aux partis trotskystes, qui les assaillaient en retour de critiques tout aussi virulentes, etc. Un contexte qui n'a donc plus grand-chose à voir avec celui des années 1980-1990. Alors pourquoi m'y référer ? Doit-on considérer - question que se pose Claude Lefort lui-même - « que le monde des années 1950 ne peut plus éveiller que l'intérêt de l'historien et que ce que nous écrivions il y a dix ou douze ans n'a plus d'autres valeur que documentaire ? »[3]. Plusieurs raisons m'y ont conduit. La première, qui apparaît comme la plus simple, est que les analyses du phénomène bureaucratique par les membres de *Socialisme ou barbarie* m'ont paru gardé une certaine pertinence par rapport à l'étude de mon objet, et pas uniquement en raison de leur dimension fondatrice. Tout d'abord, parce

[1] Cornélius Castoriadis, « Institution première de la société et institutions secondes » in : *Figures du pensable,* op. cit., p. 126.
[2] Jean-Michel Denis, *L'émergence du phénomène des coordinations dans les luttes sociales et professionnelles*, op. cit.
[3] Claude Lefort, « Le nouveau et l'attrait de la répétition », postface de *Eléments d'une critique de la bureaucratie*, op. cit., p. 356.

qu'elles ont elles-mêmes porté sur les organisations ouvrières françaises, la bureaucratie de partis de masse. Ensuite, parce qu'elles ont dépassé l'analyse marxiste de la bureaucratie, la bureaucratie comme classe, pour s'ouvrir à l'analyse wéberienne, la bureaucratie comme type d'organisation, tout en ne s'y limitant pas. Enfin, parce qu'elles ont lié la question bureaucratique à celle de l'oligarchie, les considérant comme des facteurs d'entrave à la démocratie et à l'autonomie, tout en n'excluant pas la question - la nécessité - de l'organisation (*cf.* infra). Certes, la teneur des critiques à l'égard du mouvement syndical a évolué depuis la fin des années 1950, en prenant une dimension plus sociologique, traduisible en termes de distanciation et d'extériorisation, qu'idéologique et politique. Néanmoins, ces analyses m'ont paru utile pour saisir les manifestations de distance et de méfiance à l'égard du phénomène syndical de ceux et de celles qui s'engageront derrière les coordinations - même si ces dernières n'étaient pas anti-syndicales et composées, par ailleurs, de nombreux syndicalistes.

Deuxièmement, relier l'émergence du phénomène des coordinations à la bureaucratisation syndicale ne signifie pas qu'il faille les cantonner au rang de symptômes de la crise du syndicalisme. Si la « dégénérescence bureaucratique [a] nourri un primitivisme anti-organisationnel [qui] renaît constamment dans le mouvement ouvrier »[1], il ne s'y réduit pas. Considérer, comme j'ai essayé de le faire, que les coordinations constituent à la fois plus et autre chose qu'une réaction aux dérives syndicales, et notamment des formes plus ou moins embryonnaires du mouvement social, doit effectivement énormément aux travaux initiaux de *Socialisme ou Barbarie* sur les liens tant sociologiques que critiques au sein du mouvement ouvrier entre *action*, *organisation* et *autonomie*[2]. Le problème n'est pas d'adopter une posture millénariste à l'égard de ces « nouvelles » formes, comme cela a pu être le cas vis-à-vis des nouveaux mouvements sociaux. Mais plutôt d'écouter ce qu'elles nous disent de la capacité d'action et de mobilisation des acteurs, et des manières renouvelées dont ils les mettent en œuvre. En l'occurrence, il s'agit de montrer qu'il existe une réelle « créativité » en matière d'organisation des luttes et d'aspiration à l'autonomie individuelle et collective. Car c'est bien de cela dont il s'agit. Non pas une simple prise de distance ou une simple action de désengagement vis-à-vis des formes institutionnelles existantes, comme on a pu les percevoir parfois, mais une réelle participation de la part d'individus et de collectifs mobilisés, la constitution de cadres d'action délivrés des contraintes d'appareils et d'espaces de délibération et de décision aux règles plus

[1] Cornélius Castoriadis, « Prolétariat et organisation II », *Socialisme ou barbarie*, n°28, juillet 1959, Paris, 10/18, 1974, p. 189.
[2] A ce sujet, Cornélius Castoriadis, « Préface » in Jean-Michel Denis, *Les coordinations*, op. cit., p. 12.

démocratiques[1]. Autrement dit, l'étude des coordinations m'a persuadé que l'on ne pouvait les réduire, en tant que mode d'organisation, ni à une énième modalité d'expression de la démocratie ouvrière contre la démocratie syndicale, ni aux formes « classiques » d'auto-organisation telles qu'on peut les trouver dans l'histoire du mouvement ouvrier - ne serait-ce que pour des raisons générationnelles -, encore moins à un agrégat d'individus reliés par des intérêts corporatistes. Elles renvoient à des formes sociales plus ouvertes, proposent un autre mode de constitution des liens sociaux à partir d'une redéfinition de la place et du rôle de l'individu comme du collectif dans l'espace du conflit, ainsi qu'un autre rapport à la citoyenneté, plus direct et horizontal[2]. Cela explique notamment leur succès auprès des catégories les plus jeunes, rétives à l'égard des formes instituées, des modes de fonctionnement centralisés et des engagements durables[3]. Cela n'en fait ni des espaces iréniques ni des cadres d'action miraculeusement épargnés par les problèmes qui se posent aux organisations syndicales. On y retrouve également les phénomènes de délégation, de participation différenciée au fonctionnement et à la vie de la structure, de prise en charge par les plus expérimentés, militants syndicaux et politiques pour l'essentiel, de manœuvres politiques lors et en dehors des assemblées générales, etc. En cela, ce ne sont pas des structures échappées du social. Comment le pourraient-elles d'ailleurs ? Il est donc vain d'y rechercher ce que l'on ne peut y trouver : une abbaye de Thélème, un espace débarrassé des hétérogénéités du social, avec ses conséquences en termes de socialisation politique et militante inégale, une égalité introuvable (*cf.* infra). Encore une fois, l'autonomie est un *faire*, est à *faire*… elle est ni théorie achevée, ni complète maîtrise des fins vers lesquelles elle se destine. Elle peut y parvenir, partiellement ou non. Elle est toujours à recommencer. L'important est de travailler en sa direction. Ce qu'ont fait, me semble-t-il, les coordinations. Avec une grande limite : celle de n'avoir répondu que très partiellement à la question de l'organisation, c'est-à-dire d'être restée à la lisière de deux interrogations : d'une part, celle de savoir pourquoi « un collectif inspire plus de confiance qu'un parti ou un syndicat ? »[4], d'autre part, celle de savoir s'il peut exister « une organisation stable qui ne soit pas une forme institutionnalisée tournant le dos aux aspirations de la démocratie directe ? »[5].

---

[1] A ce sujet, l'ouvrage collectif *Les coordinations de travailleurs dans la confrontation sociale*, Futur antérieur, Paris, L'Harmattan, 1994.

[2] Pour une présentation globale et détaillée des résultats de mes travaux sur les coordinations, Jean-Michel Denis, *Les coordinations*, op. cit.

[3] Pour une actualisation de ces constats, Bernard Roudet, « Liens à la politique – Des jeunes davantage impliqués et plus protestataires », *Jeunesses Etudes et synthèses*, INJEP, n°2, nov. 2010.

[4] Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 14.

[5] Souligné par moi, Pierre Cours-Salies, Patrick Rozenblatt, « En guise d'ouverture » in Jean-Michel Denis, *Les coordinations*, op. cit., p.6.

Enfin, dans ma thèse de doctorat, j'ai tenté de définir ce que j'ai appelé la « forme coordination » mais sans m'avancer davantage - limite de mon travail de thèse - sur ce que j'entendais par le terme de *forme*[1]. Je l'ai utilisé à la suite des travaux que Patrick Rozenblatt, avec qui j'ai collaboré durant et après ma thèse, a menés sur les coordinations. Tout d'abord, à partir de son observation du mouvement de grève de la SNECMA en 1988[2] puis de son essai de généralisation à travers la constitution d'une catégorie sociale « nouvelle » : la « forme coordination[3]. Je ne veux pas revenir ici sur le contenu de ce concept de *forme* forgé par Georg Simmel, déjà abordé plus haut (*cf.* I.1.2) mais sur le sens que je lui ai accordé. Parler de *forme* répondait à un premier objectif : montrer que la comparaison entre les différentes coordinations qui se sont succédées à la fin des années 1980 pouvait donner lieu à un archétype synthétique au sein duquel il était possible de faire ressortir leurs traits communs, un modèle qui les transcendaient toutes. Deuxième objectif : ne pas limiter les coordinations à de strictes modalités organisationnelles mais les concevoir comme des formes sociales qui proposent une autre mise en ordre et une autre structuration du lien social, ainsi que d'autres valeurs et pratiques pour créer ce lien. Enfin, dernière visée : ne plus les percevoir comme des formes exclusives du processus d'autonomisation qui permet à l'acteur social « de prendre sa lutte en main, de participer à l'action et à la définition des enjeux et de rendre concret et maîtrisable le rapport au collectif »[4]. Mais montrer, au contraire, qu'elles ne font que participer à ce processus, sans en exprimer la totalité et ont, directement ou indirectement, contribué à l'émergence d'autres types de collectifs, sous la forme associative (Droit Au Logement (DAL), Agir ensemble contre le Chômage (AC !) Droits Devants), syndicale (syndicats SUD) ou autres. Ainsi que l'a écrit plus tard Michel Vakaloulis, « la disparition apparente de la forme coordination coïncide, paradoxalement, avec la consécration de son "esprit" »[5]. Tel qu'il est employé dans ce dernier sens, le concept de *forme* a peut être autant à voir avec la manière dont il est appréhendé par Castoriadis qu'avec la *forme* simmelienne : « une forme (…) cela veut dire un ensemble de déterminations, un ensemble de possibles et d'impossibles définis à partir du moment où la forme est posée »[6]. Dans ce cadre, la « créativité » est justement cette capacité imaginative à faire émerger de nouvelles formes : nouvelles manières de faire du collectif, de s'associer, de participer à des actions et à des luttes communes. Mais les faire émerger à partir de quoi ? Du néant ? Ce qui signifierait une création *ex nihilo* ? De formes déjà données qu'elles actualiseraient,

[1] Jean-Michel Denis, *L'émergence du phénomène des coordinations dans les luttes sociales et professionnelles*, op. cit., p. 19.
[2] Patrick Rozenblatt, *Compromis d'entreprise, médiation syndicale et dynamique sociale (Réflexions à partir de la grève de la SNECMA, mars-mai 1988)*, Paris, GIP-Mutations Industrielles, février 1989.
[3] Patrick Rozenblatt, « La forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens », *Sociologie du travail*, n°2/91, p. 239-254.
[4] Jean-Michel Denis, *L'émergence du phénomène des coordinations dans les luttes sociales et professionnelles*, op. cit., p. 160.
[5] Michel Vakaloulis, « Le mouvement social de l'automne 1995 entre rupture et continuité » in Sophie Béroud, René Mouriaux, Michel Vakaloulis, *Le mouvement social en France*, op. cit., p. 85.
[6] Cornélius Castoriadis, « Anthropologie, philosophie, politique » in : *La montée de l'insignifiance,* op. cit., p. 110.

modifieraient, transposeraient, prolongeraient ? Du coup, quelles sont leur véritable originalité et nouveauté et comment l'analyste doit-il les appréhender ? A cette question, j'essayerai - si non de répondre - du moins d'apporter ma contribution dans le chapitre suivant.

Chapitre III

Expérimenter de nouvelles institutions ?

> « L'incapacité de la pensée révolutionnaire à conserver l'esprit révolutionnaire et à le formuler conceptuellement fut précédée par l'incapacité de la révolution à procurer une institution durable à cette dernière »[1].

Les coordinations ont laissé irrésolu la question de l'organisation. Celle-ci renvoie au profond dilemme, historiquement ancré dans les réflexions produites par le mouvement ouvrier sur ses formes organisationnelles : existe-t-il une alternative entre l'inorganicité d'un côté - même si, dans le cas des coordinations, il est plus exact de parler de formes d'organisation provisoires que d'inorganicité - et l'organisation bureaucratique de l'autre ? Il s'agit d'une vieille question, maintes fois formulée et reprise, qui a donné lieu à d'innombrables analyses, partitions théoriques et idéologiques, le plus souvent fratricides, et pas uniquement sur le papier. Ces dernières formaliseront les oppositions dérivées, devenues des classiques du langage militant, syndical ou partisan, français et international, entre l'autonomie (sociale) et l'intégration (politique), l'action et l'organisation, la spontanéité et le parti, la démocratie ouvrière et la démocratie syndicale, etc. On peut reprendre ici le propos de Jacques Julliard à l'égard du « procès de bornage » qui oppose les syndicats aux partis politiques : il est fort ancien, remonte à l'origine des organisations, et selon toute vraisemblance, durera aussi longtemps qu'elles[2]. Sans chercher à restituer, même partiellement, ce débat immense et irrésolu, mon intention est de montrer comment mes propres réflexions s'y sont référées, du fait même de sa relance au début des années 1990, avec l'apparition sur la scène syndicale nationale de nouveaux acteurs collectifs, nés dans le sillage des coordinations et en partie héritiers de leur esprit, les syndicats SUD (Solidaires, Unitaires et Démocratiques). Leur ambition sera néanmoins différente puisqu'ils chercheront à rendre permanente leur structure organisationnelle tout en essayant d'éviter les dérives classiquement rencontrées par toute structure instituée. L'occasion m'a ainsi été donnée, en m'y intéressant et en y consacrant un certain nombre de travaux, de recueillir de nombreuses données empiriques sur cette nouvelle catégorie d'acteurs collectifs, et d'observer et analyser la façon dont ils ont affronté cette aporie politico-organisationnelle, les obstacles rencontrés et leur capacité (ou non) à y répondre (III.1). Si la problématique de l'autonomie renvoie à la question de l'organisation, on doit également voir en elle une forme de relation particulière à l'institution. Examiner la manière dont les acteurs s'associent pour former des collectifs autonomes ramène immanquablement à la question de l'institution. C'est-à-dire aux rapports plus ou moins distendus que ces derniers nouent avec elle mais également à ce que l'on appelle la crise du modèle institutionnel, à ses effets sur les liens sociaux, en matière de socialisation et d'intégration notamment. Avec la question

[1] Hannah Arendt, *Essai sur la révolution*, Paris, Gallimard, 1967, p. 342.
[2] Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière. Etudes sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Le Seuil, 1988, p. 115.

pendante, face à cette crise, qu'il convient de toute façon d'interroger, visant à savoir si s'autres modèles d'institution sont nécessaires, mais aussi possibles et souhaitables, en l'occurrence au plan syndical, la forme et le contenu qu'elles peuvent prendre (III.2). Se demander si l'on a besoin de nouvelles institutions interroge une autre catégorie : celle de la nouveauté. Il s'agit d'une catégorie polémique au sein des recherches théoriques sur les mouvements sociaux. Toute la question est en effet de savoir ce qu'il y a de réellement nouveau dans les nouveaux mouvements sociaux[1] et si cette catégorie est heuristique pour comprendre leur évolution et transformation. Ayant de mon côté régulièrement utilisé cet adjectif pour qualifier les « nouveaux » acteurs (collectifs) et les « nouvelles » formes d'action (conflits du travail), de mobilisation (coordinations) et d'organisation (syndicats), j'ai donc été confronté à ce débat, et tenterai de donner ma position (III.3). Enfin, la création de ces formes, qu'on les considère comme nouvelles ou non, vise la mise en place de modes alternatifs, en matière d'action, de mobilisation et d'organisation. Différentes approches existent pour caractériser la constitution de ces modes, qui sont ni donnés ni le résultat de solutions toutes faites. Pour ma part, j'ai fait appel au concept d'expérimentation sociale pour restituer ceux que j'ai étudiés, concept que j'essayerai d'expliciter mais que l'on peut d'ores et déjà considérer selon un double sens : celui d'innovation et celui de l'épreuve[2] (III.4).

III.1 Organisation, autonomie, démocratie

> « L'un des problèmes les plus graves de toute la politique moderne n'est pas de concilier égalité et liberté mais plutôt égalité et autorité »[3].

Rappelons brièvement, car ils sont très connus, les présupposés qui fondent les deux propositions du dilemme évoqué ci-dessus.

III.1.1 De la nécessité de l'organisation à sa bureaucratisation

Dans le premier et très court chapitre de son ouvrage éminemment célèbre sur les partis politiques, Robert Michels a synthétisé les raisons - politiques, sociologiques et stratégiques - de

[1] Pour paraphraser le titre de l'article d' Alberto Melucci « Che cosa é « nuovo'nei » nuovi movimenti sociali ? » *Sociologia. Rivista di scienze sociale*, 26, 2-3, p. 271-300.
[2] J'utilise ce terme sans faire référence à la place qu'il occupe dans la sociologie de Luc Boltanski, en particulier dans son ouvrage *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, op . cit.
[3] Hannah Arendt, *Essai sur la révolution*, op. cit., p. 413.

ce qu'il appelle la « nécessité de l'organisation » (titre du chapitre)[1]. L'organisation est nécessaire, selon lui, car elle favorise la création d'une volonté collective et la production de solidarités ; elle permet à l'individu sans défense car « livré à l'exploitation de ceux qui sont économiquement les plus forts » de « s'agglomérer » avec d'autres de même condition afin de résister politiquement et d'acquérir une dignité sociale qui lui est refusé à l'état de solitude ; et elle renforce la force des ouvriers par leur nombre, la transformation de la classe en masse. Ces éléments tiennent donc à trois facteurs : à la nature capitaliste de la société et à sa structure profondément clivée ; à l'état du prolétaire, exploité, dominé et isolé par la division du travail et affaibli par les conditions et les revenus du travail ; et à la performance de l'organisation moderne liée à l'efficacité bureaucratique. « En tant qu'elle repose sur le principe du moindre effort, c'est-à-dire de la plus grande économie de forces, l'organisation est, entre les mains des faibles, une arme de lutte contre les forts »[2]. Un siècle nous sépare du livre de Robert Michels écrit à la veille de la guerre de 1914-1918, au cours duquel les trois registres évoqués ci-dessus, celui de la société, du salariat et des organisations, représentatives comme productives, ont connu des transformations extrêmement profondes. D'où cette question : les nécessités brossées par Robert Michels, qui rendaient l'organisation indispensable à l'aube du siècle dernier, le demeurent-elles aujourd'hui ? On peut répondre différemment à cette question. Premièrement, il est possible de se situer au niveau des tendances générales du monde du travail, telles qu'on a pu en parler au premier chapitre, et au constat largement établi de l'effritement de la condition salariale et de l'apparition d'un néo-paupérisme. Certes, compte tenu du niveau de scolarité globalement plus élevé des individus et d'une capacité à la réflexivité plus grande[3], de l'évolution des règles sociales et des ressources collectives disponibles - en matière de droit du travail notamment - ceux-ci ont acquis une capacité plus forte que leurs aînés à se défendre seuls. Ils trouvent à exprimer cette capacité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, via le déplacement du conflit sur le terrain judiciaire par exemple[4]. Ils peuvent également se protéger par différentes stratégies qui vont de la conformité passive à la loyauté simulée jusqu'aux différentes formes de défection - même si ces différentes stratégies étaient déjà utilisées dans le cadre du travail industriel. Mais on sait que ces stratégies ont un coût pour ceux et celles qui les mettent en œuvre. En particulier, un coût humain, souvent traduisible en terme de souffrance. Par ailleurs, elles sont par nature provisoires,

[1] Robert Michels, *Les partis politiques*, op. cit., p. 25-26.
[2] Idem, p. 25.
[3] Cette réflexivité renvoyant à la connaissance qu'ont les individus du monde social qui les entoure et de leur aptitude à modifier et à réviser leurs pratiques à la lumière de cette connaissance en permanence enrichie. A ce sujet, Anthony Giddens, *Les conséquences de la modernité*, op. cit.
[4] Même si, comme le montre Jérôme Pelisse, « la judiciarisation des relations de travail - entendue comme un recours accru au tribunal - est un processus dont la réalité est clairement contredite par les statistiques » in « Judiciarisation ou juridicisation. Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol. 2, n° 86, 2009.

inégalement réparties au sein de la population salariée, laissent les problèmes en état et ne modifient en rien le rapport de force global - même si l'on peut imaginer que la modification de ce rapport de force global ne soit pas ou plus le problème des salariés, par manque de conviction, désillusion, etc. On peut ainsi postuler, avec Pierre Bourdieu, que les stratégies individuelles, qui conviennent globalement aux dominants, du fait que la structure sociale est à leur avantage, sont inefficaces ou plutôt insuffisantes pour les dominés, et que les seules stratégies efficaces pour ces derniers ne peuvent être que collectives, supposant donc « des stratégies de construction de l'opinion collective et de son expression »[1]. D'un point de vue strictement logique et rationnel, et pour s'en tenir littéralement aux raisons exposées par Michels, celles-ci semblent donc garder toute leur validité, d'autant plus dans une période où la précarisation se généralise. A ceci près que l'organisation, dans le cadre du travail néanmoins et sous sa forme syndicale, a essuyé depuis maintes crises, qui peuvent être ramenées aux trois formes génériques de la crise de représentation, de la crise de légitimité et de la crise d'efficacité. Par ailleurs, le besoin d'organisation, compte tenu des dites crises, mais aussi de l'évolution des rapports entre les individus et les institutions, est aujourd'hui teinté d'une dimension profondément ambivalente[2]. Deuxièmement, on peut également répondre à la question de la nécessité de l'organisation en se situant à un niveau plus factuel, en arguant que l'organisation demeure toujours un moyen pertinent pour formaliser, porter et défendre des revendications, de quelle que nature qu'elles soient. L'enquête REPONSE, déjà évoquée au premier chapitre, le montre : le conflit collectif reste fortement corrélé au phénomène syndical. Cependant, cet exemple ne suffit pas car, pour un individu, la défense de ses droits et de ses intérêts peut prendre d'autres chemins que le conflit collectif. En revanche, montrer, toujours grâce aux données de cette enquête, que les salariés sont plus nombreux à estimer que les syndicats sont utiles et leur rendent des services lorsque la présence syndicale leur permet de l'évaluer qu'en cas d'absence syndicale plaide plutôt en faveur de l'organisation[3] - même si l'on n'a toujours pas réglé le problème de l'ambivalence car il est fort probable que parmi ces salariés qui estiment favorablement les organisations syndicales, peu d'entre-deux sauteront le pas de l'adhésion. Troisièmement et enfin, les travaux des sociologues et des politistes peuvent être mobilisés. Dans le « match comparatif » mouvements (sociaux)

[1] Pierre Bourdieu, « Formes d'action politique et modes d'existence des groupes » in *Propos sur le champ politique*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 2000, p. 87.

[2] Cette ambivalence est par exemple particulièrement bien restituée par les auteurs de l'enquête sur la grève des sans-papiers de 2008, le rapport de ces derniers aux syndicats (en particulier de la CGT, moteur de ce mouvement) balançant en permanence entre utilisation instrumentale, moyen d'intégration et de légitimité et adhésion associative. A ce sujet, Pierre Barron, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Nicolas Jounin, Lucie Tourette, *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers, une aventure inédite*, Paris, La Découverte, 2011.

[3] Les salariés disent pouvoir se défendre seuls à 48% lorsqu'ils sont dans des établissements sans présence syndicale et à 34% dans des établissements avec présence syndicale ; ils considèrent que les syndicats leur rendent des services à 57% en cas d'absence syndicale et à 69% en cas de présence. Sources : enquête REPONSE 2004-2005, volet salarié.

contre organisations - ces deux formes étant bien évidemment indissociables, mais que je sépare à dessein pour l'analyse -, les recherches menées par ces derniers montrent à la fois que les mouvements revendicatifs qui aboutissent le plus sont également les plus organisés et que l'organisation reste nécessaire comme support de cohésion, de coopération, d'identification et de coordination, pour atteindre des objectifs communs[1].

« Mais le principe, politiquement nécessaire, de l'organisation, s'il permet d'éviter la dispersion des forces propices aux adversaires, recèle d'autres périls »[2]. La nature de ces périls est bien connue. Dans le cadre des organisations démocratiques, elle prend plus particulièrement trois formes liées. La première, déjà connue de Montesquieu et de Rousseau, est celle de l'impossibilité de la démocratie (au sens du *self-government*, excluant la forme représentative), hormis pour un peuple de dieux[3]. Cette impossibilité est elle-même d'une triple nature. Mécanique et technique, au sens où la réunion d'assemblées délibérantes et décisionnaires est difficilement concevable dans des démocraties de masse ; psycho-sociologique car dans des démocraties agonistiques comme les sociétés occidentales, le risque d'être suggestionné par la démesure démagogique est trop grand ; politique, car la démocratie au sens rousseauiste présuppose la confusion entre le prince et le souverain, entre l'exécutif et le législatif[4] soit, selon la remarque perfide de Castoriadis à l'égard de cette conception de la démocratie qu'il rejette, « que le corps politique décide collectivement de tout et exécute collectivement ses décisions, quel qu'en soit l'objet : par exemple remplace collectivement une ampoule grillée dans la salle où se tiennent les assemblées »[5]. La deuxième forme ressort du mécanisme de séparation induit par la division des tâches à l'intérieur de l'organisation et de la spécialisation indispensable au fonctionnement de l'organisation bureaucratique moderne. Pour Pierre-Eric Tixier, qui a formalisé et actualisé ce processus en l'appliquant à l'évolution de la CFDT, un tel mécanisme est consubstantiel de la mise en forme juridique et de la contractualisation des rapports sociaux « qui accroît l'écart entre communauté de travail et communauté syndicale, et diminue la capacité de « communalisation du syndicalisme par rapport à sa capacité de rationalisation et la définition de compromis »[6] ; bref, sa

[1] A ce sujet, la revue de littérature effectuée par Emmanuel Pierru, « Organisations et ressources » in Olivier Fillieule, Eric Argrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Penser les mouvements sociaux*, op. cit., p. 19-38. Notons cependant que ce constat n'est pas unanimement partagé au sein de la science politique. Il est même l'objet de débats contradictoires nourris par la recherche américaine, en particulier par les travaux critiques des organisations menés par Frances F. Piven et Richard A. Cloward, *Poor People's Movement: Why They Succed, How They Fail*, New York, Vintage, 1977.

[2] Robert Michels, *Les partis politiques*, op. cit., p. 26.

[3] « S'il y avait un peuple de dieux, il se gouvernerait démocratiquement. Un gouvernement si parfait ne convient pas à des hommes », Jean-Jacques Rousseau, *Du contrat social*, chapitre IV « De la démocratie », Paris, Les éditions sociales, 1971, p. 129.

[4] Idem, p. 127.

[5] Cornélius Castoriadis, « Quelle démocratie ? » in *Figures du pensable*, op. cit., p.146.

[6] Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992, p. 108.

rationalisation va de pair avec son institutionnalisation. La troisième enfin est la conséquence des deux premières et se traduit par la structuration pyramidale et oligarchique de l'organisation. Ce processus toucherait toutes les organisations, y compris les plus démocratiques et égalitaires… surtout les plus démocratiques et égalitaires selon Michels, compte tenu de « l'immaturité objective des masses », soit leur manque de qualités et de qualifications sociales ainsi que leur apathie quasi congénitale pour prendre en charge leurs propres affaires, les amenant à s'en débarrasser auprès d'un état-major administratif. Cette dimension oligarchique s'appliquant à toutes les organisations (« qui dit organisation dit tendance à l'oligarchie »[1]), elle prend donc la forme d'un invariant, conduisant les politistes à parler d'une « loi Weber/Michels »[2]. A partir de là, quoi de mieux que la forme organisationnelle (partisane, syndicale), telle que la dépeint Michels après Weber, pour illustrer l'ambiguïté moderne, cette forme concentrant en son sein les deux efforts propres à la modernité, vers plus d'autonomie et vers plus de maîtrise rationnelle. Dès lors, s'il convient peut-être d'accepter « l'idée d'une inévitable dialectique entre les habilitations et les contraintes dans les organisations et les institutions modernes »[3], on ne peut que souligner, à l'instar de Castoriadis, que l'un des deux fils de cette dialectique s'est pour l'instant rompu, laissant libre champ à la dernière de ces deux composantes. On peut y voir également l'une des causes de la désaffection contemporaine à l'égard des organisations et des institutions, les gains qu'elles promettent en termes d'autonomie, individuelle et collective, n'étant pas suffisants pour en accepter les contraintes.

Par rapport à ce modèle initial de la démocratie organisationnelle, deux autres conceptions, plus différentes que réellement opposées, peuvent être également évoquées. La première considère l'organisation comme une structure inerte, ni bonne ni mauvaise en soi, qui n'est que ce que les gens en font. C'est l'analyse de Sabine Erbes Seguin. Selon cette alternative, l'état des relations internes est à relier aux objectifs de l'organisation et à ceux qui les portent : « toute organisation, même conditionnée par les buts et la structure de l'action, ne prend de réalité qu'à travers ceux qui agissent en elle, ceux qui sont à la vérité l'organisation en acte : les militants »[4]. On ne peut donc parler de démocratie organisationnelle mais plutôt de « tendances à la démocratie » dans les organisations - en l'occurrence, dans le cas qui intéresse Sabine Erbes-Seguin, les syndicats. Ces tendances renvoient à certaines formes de participation internes, permettant à la sociologue d'opter pour une théorie de la participation démocratique plutôt que pour la théorie de

[1] Robert Michels, *Les partis politiques*, op. cit., p. 33.
[2] Emmanuel Pierru, « Organisations et ressources », op. cit., p. 27.
[3] Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité*, op. cit. (en particulier le chapitre 2).
[4] Sabine Erbès-Seguin, *Démocratie dans les syndicats*, op. cit., p. 25.

l'institutionnalisation, qui oppose démocratie à oligarchie. De façon synthétique, elle distingue dans son ouvrage quatre types de démocratie interne : 1) *la démocratie comme mécanisme*, qui concerne les organisations comportant des dispositifs internes anti-oligarchiques ; 2) *la démocratie comme antidote de l'autorité*, qui est moins liée aux structures qu'aux (bonnes) relations nouées et entretenues entre les différentes strates de l'organisation (base/sommet) ; 3) *la démocratie comme résultante de la stratégie*, qui est un sous-produit de la stratégie suivie par l'organisation ; 4) *la démocratie comme volonté de participation*, option défendue par l'auteur, renvoyant à l'influence réciproque des objectifs syndicaux et des moyens organisationnels, qui donne (ou non) « la possibilité pour les membres de participer à la formulation, la ratification et la mise en œuvre de la politique syndicale »[1].

Dans la seconde conception, l'organisation peut être considérée comme un modèle réduit de la société - on parlera ici d'une conception de l'organisation comme *forme habitée* par opposition à la conception précédente de l'organisation comme *forme inerte*. Une telle conception renvoie une fois encore à la question de la bureaucratisation des organisations ouvrières, telle qu'elle a été analysée par les membres de *Socialisme ou barbarie*. Pourquoi cette question a été déterminante pour ces derniers ? Parce qu'au-delà de l'analyse qu'ils effectueront du système soviétique comme bureaucratie d'Etat, c'est la bureaucratie et non plus le marché qui constitue, à leurs yeux, l'élément central et structurant de la société moderne capitaliste : « la catégorie essentielle pour la saisie des rapports sociaux est celle de la scission entre les processus de direction et d'exécution des activités collectives »[2]. Est-ce là un glissement vers une conception plus wéberienne que marxiste des rapports sociaux ? Sans nul doute, mais à ceci près que la bureaucratie, telle qu'ils l'entendent, englobe les décisions économiques et politiques ; elle ne constitue pas qu'un système de transmission et d'exécution[3]. Mais pourquoi et comment passeront-ils de la société capitaliste moderne, essentiellement considérée comme « une société bureaucratisée à structure hiérarchique pyramidale », à celle des organisations ouvrières ? On trouve un élément de réponse dans un texte de Claude Lefort où il se demande pourquoi des organisations qui ne participent pas à l'exploitation de la force de travail, comme les organisations syndicales ou les partis politiques, sont bureaucratiques. Pour lui, elles le sont parce qu'elles constituent des sous-produits du modèle social dominant, un écho aux bureaucraties dominantes à l'échelle de la société globale[4].

---

[1] Idem, p. 85-86.
[2] Cornélius Castoriadis, « Recommencer la révolution », *L'expérience du mouvement ouvrier*, t. 2, op. cit., p. 317.
[3] Peut-être également parce que la critique wébérienne de la démocratie dépasse « celle d'un autre grand adversaire « matérialiste » de la bureaucratie, Léon Trotsky ». A ce sujet, Yves Sintomer, *La démocratie impossible ? Politique et modernité chez Weber et Habermas*, Paris, La Découverte, 1999, p. 99.
[4] Claude Lefort, « Organisation et parti », *Socialisme ou barbarie*, op.cit., p. 101.

Le problème de la démocratie n'est donc pas un problème de conduite de la part d'un état-major dévoyé[1]. Il est, dans une certaine mesure, bien plus grave que cela. Il est le signe que « le rapport social fondamental du capitalisme moderne, le rapport entre dirigeants et exécutants s'est reproduit au sein du mouvement ouvrier lui-même… [2]», et montre l'extrême difficulté [symbolisée par l'échec de tous les mouvements politiques qui s'y sont essayés, en l'occurrence pour les membres de *Socialisme ou barbarie*, le trotskisme] « d'échapper aux normes sociales dominantes »[3].

A partir de là, la critique de la bureaucratisation conduit-elle à rejeter toute forme d'organisation ? Aucune réponse sociologique ne peut être apportée à cette interrogation, de nature politique. Ce n'est pas sa vocation, même si l'on peut discuter des limites de cette dernière (*cf.* infra). Par contre, la sociologie est pleinement dans son rôle lorsqu'elle cherche à analyser la place de cette tension (entre organisation et spontanéité) dans les formes collectives contemporaines, qu'elles soient à vocation partisane ou syndicale. C'est notamment dans ce cadre que j'ai mené mes recherches sur l'émergence de nouveaux acteurs syndicaux sur la scène sociale et revendicative française.

III.1.2 De SUD-PTT à l'Union Syndicale Solidaires : quinze années de recherche en relations professionnelles

Mes travaux de recherche sur les syndicats SUD (Solidaires, Unitaires et Démocratiques) ainsi que sur le Groupe des Dix (aujourd'hui l'Union Syndicale Solidaires) coïncident avec le démarrage de mon activité de recherche menée au sein du GIP-Mutations Industrielles (UR CNRS GIP 0002), laboratoire dans lequel je suis entré en 1995, en même temps que mon recrutement en tant que maître de conférences en sociologie à l'Université de Marne la Vallée. Ils inaugurent également mon ancrage progressif dans le champ des relations professionnelles. Dirigé à l'époque par Pierre-Eric Tixier, les relations professionnelles constituaient à mon arrivée au GIP-MI (devenu par la suite GIP-MIS, Mutation Industrielles et des Services) une problématique centrale, symbolisée notamment par une participation forte d'une grande partie de ses membres au GDR 41 reconnu par le CNRS en 1982 (devenu GDR Relations

[1] On peut employer ici le terme d'*imposture légitime* utilisé par Pierre Bourdieu pour rompre avec la représentation naïve et cynique à la fois du militant dévoué d'un côté et de du représentant usurpateur et corrompu de l'autre : « L'imposture légitime ne réussit que parce que l'usurpateur n'est pas un calculateur cynique qui trompe consciemment le peuple mais quelqu'un qui se prend de toute bonne foi pour autre chose que ce qu'il est », Pierre Bourdieu, « La délégation et le fétichisme politique », op. cit., p. 53.
[2] Cornélius Castoriadis, « Politique et Organisation I», L'expérience du mouvement ouvrier, t. 2, op. cit., p. 143.
[3] Claude Lefort, « Organisation et parti », *Socialisme ou barbarie*, p. 101.

professionnelles : Négociations et conflits)[1]. Composé, au sein de son instance dirigeante d'administrations et d'entreprises publiques, le GIP-MIS a ainsi réalisé de très nombreuses recherches pour le compte de ces dernières[2]. En l'occurrence, les enjeux de l'« adaptation au marché » ont guidé ces enquêtes vers l'analyse des conditions de la « modernisation » des services publics nationaux. Les transformations des situations d'emploi (nouvelles classifications, redéfinition des métiers et des carrières, politiques salariales tendant vers l'individualisation) mais aussi les systèmes de relations professionnelles ont ainsi été particulièrement investigués[3]. D'autant que ce processus de modernisation s'est accompagné de mouvements sociaux extrêmement importants, celui de novembre-décembre 1995 en l'occurrence, et d'une recomposition partielle du paysage syndical propre à ce secteur : scission de la Fédération de l'Education Nationale (FEN), création de la FSU (Fédération Syndicale Unitaire), de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA), des syndicats SUD, de l'Union syndicale Solidaires, etc. (*cf.* encadré 13).

Encadré 13 « Modernisation » du secteur public et recomposition syndicale[4]

Depuis une quinzaine d'années, le mouvement syndical est chahuté par l'émergence en son sein d'éléments perturbateurs : coordinations et collectifs auto-organisés au cours de la seconde moitié des années 1980, syndicats fédéraux créés par des équipes militantes le plus souvent exclues des grandes centrales - fédérales comme confédérales -, nouveaux syndicats autonomes s'ajoutant à la liste déjà conséquente des organisations du même type, associations de chômeurs qui entendent participer au côté des forces représentatives traditionnelles aux discussions et négociations nationales sur les questions d'emploi, etc. Ces éléments constituent autant de symptômes qui témoignent des difficultés actuelles rencontrées par le syndicalisme, et que l'on regroupe communément sous le terme équivoque de " crise ". Pour autant, ils ne peuvent être réduits à cette seule dimension ; ils renvoient aussi, de notre point de vue, à d'autres évolutions extérieures au mouvement syndical. Par évolutions extérieures, il faut entendre les remises en cause contemporaines de l'Etat keynésien et du modèle de développement instauré en France et sous son égide depuis 1945. Elles proviennent à la fois de la construction européenne et de la fin du consensus régnant autour de « l'Etat-providence ». Le soubassement commun aux répercussions qu'elles génèrent est celui de l'édification du marché unique. Deux séries de conséquences sont communément recensées : la réduction de la marge de manoeuvre des Etats-Nations et la mise en question des services publics d'une part, la "modernisation" des entreprises du secteur public et la déréglementation du modèle social et professionnel qui prévalait en leur sein depuis l'après-guerre de l'autre. Ces bouleversements influencent la recomposition syndicale actuelle. Il ne suffit pas pour s'en convaincre de constater l'occurrence des deux processus. On remarquera que les organisations représentatives ont eu à se positionner sur les changements en cours du fait qu'ils modifiaient profondément l'économie des relations sociales et le système des relations professionnelles dans les entreprises publiques, où leur implantation est

[1] A ce sujet, Marie-Laure Morin, Jean Saglio, « Vingt ans de débats sur les relations professionnelles », communication au GDR Relations Professionnelles : Négociations et Conflits, 13 mars 1998.

[2] Un certain nombre de 4 pages, issus de ces enquêtes, a été repris et publiés par la suite, in Myriam Campinos-Dubernet, Marie-Christine Combes, Domnique Redor (dir.), *Les mutations des industries et des services*, Toulouse, Octarès, 2007.

[3] A ce sujet, Pierre-Eric Tixier (dir.), *Du monopole au marché – les entreprises de modernisation des entreprises publiques*, Paris, La Découverte, 2002.

[4] Introduction modifiée de mon article « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? Réflexions à partir d'un cas particulier : l'Union Syndicale Groupe des Dix », *Droit social*, n° 5, mai 2001, p. 526-534.

forte. Ces positionnements divergents des organisations syndicales ont renforcé leurs divisions. Celles-ci apparaissent par exemple avec netteté dans l'étude menée par R. Damesin dans le cadre particulier de La Poste[1]. S'intéressant aux perceptions de l'espace européen que mobilisent les fédérations syndicales, celui-ci montre comment elles se rangent de façon caricaturale en deux blocs. D'un côté, la CFDT et FO défendent l'idée d'une participation à l'organisation du marché afin de sauvegarder l'essentiel du service public postal, et de l'autre la CGT et SUD-PTT s'y opposent au nom d'une conception des services publics conçus comme une totalité indivisible, à l'identique de l'intérêt général. Cette polarité accrue durcit le jeu des relations professionnelles internes aux entreprises publiques ; et l'application d'accords paraphés par les syndicats « modernisateurs » mais minoritaires ne fait que la renforcer davantage. A cette brèche ouverte entre organisations syndicales s'en ajoute une autre, qui leur est interne cette fois. Elle apparaît à l'intérieur des syndicats signataires des réformes, et plus spécifiquement de la CFDT et de la CGT-FO. Pour la première, elle se développe sur la base d'une ligne de partage déjà existante, entre opposants traditionnels et représentants de l'appareil confédéral, qu'elle réactualise et radicalise. Dans les deux cas, elle prend un tour spectaculaire en ce qu'elle donne lieu à une série échelonnée de départs et d'exclusions depuis la fin des années 1980. Désaffiliés, les syndicats partants ou exclus plongent automatiquement dans l'autonomie. Leur nombre confère au phénomène de l'autonomie syndicale une forme profondément dynamique ; certains considérant ce dynamisme comme une sorte de « résurgence ». De ce fait, l'actualité de l'autonomie syndicale doit être mise en correspondance avec les évolutions contemporaines qui touchent le secteur public. Si le syndicalisme est dans son ensemble concerné par ces transformations, qui affectent son principal champ de recrutement, le syndicalisme autonome l'est plus encore puisqu'il est essentiellement implanté dans ce secteur. A notre avis, elles déterminent largement la formation de pôles fédératifs comme l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) ou le Groupe des Dix (G10).

Pourquoi, dans ce cadre, me suis-je focalisé sur la création et le développement des syndicats SUD ? Au-delà de leur intérêt propre, je m'y suis intéressé pour une raison relativement simple : bon nombre de leurs fondateurs avaient préalablement transité par les coordinations dont ils avaient été anciennement les leaders - c'est plus particulièrement le cas pour un certain nombre de participants de la coordination cheminote que je retrouverai à SUD-Rail, de celle d'Air-France à SUD-Aérien, de celle des instituteurs à SUD-Education et de celle des infirmières à SUD-Santé-Sociaux - et je les avais interviewés quelques années plus tôt dans le cadre de mon travail de thèse (*cf.* encadré 14). Au cours des recherches collectives menées au sein du GIP-MIS sur l'évolution des systèmes de relations professionnelles chez les opérateurs publics, j'ai donc été « missionné » pour enquêter du côté de ces nouveaux acteurs syndicaux.

Ces syndicats présentaient un véritable intérêt, principalement parce que le développement et le positionnement de ce que l'on a appelé le « syndicalisme(s) SUD » [2] s'est effectué à contre-courant des tendances dominantes à l'intérieur du champ syndical : en matière de pratiques - à l'interne comme à l'externe -, d'ancrage et de coopération avec les autres forces syndicales mais aussi associatives, d'orientation programmatique, etc.

[1] Renaud Damesin, « Ouverture au marché du service public et syndicalisme dans le secteur postal en France », communication au colloque « Le syndicalisme dans la régionalisation de l'économie mondiale », Marne la vallée, 1998.

[2] Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001.

Encadré 14 De la coordination infirmière à SUD santé Sociaux – Origine d'un syndicat[1]

La fédération SUD Santé-Sociaux (Coordonner Rassembler Construire (CRC) jusqu'en 1997, SUD CRC jusqu'en 2000) a pour origine le mouvement social infirmier de 1988 et la coordination qui l'a principalement animée. Elle s'est constituée en mars 1989, au lendemain de l'exclusion de la CFDT de tous les syndicats Santé Sociaux d'Ile de France, en raison de leur participation à la structure d'auto-organisation, et de leur opposition à la loi Evin - du nom du ministre de la Santé de l'époque - ratifiée par leur organisation mère. Défenseurs à la fois d'une démarche syndicale et d'une approche interprofessionnelle, à l'image de celle qu'ils ont animée lors du conflit infirmier, leurs représentants feront le choix de créer une nouvelle structure syndicale plutôt qu'une association professionnelle, comme dans le cas des deux autres structures issues de la coordination : l'UIF (l'Union Nationale Infirmière Française, créée en septembre 1990) et la CNI (Coordination Nationale Infirmière, édifiée en décembre 1989). Elle prendra tout d'abord une forme régionale (Ile de France) puis nationale lors du congrès d'avril 1990. Se développant peu au cours de ses cinq premières années - sur le plan organisationnel comme sur celui de ses effectifs -, elle connaît une phase de croissance depuis le conflit de novembre-décembre 1995. Lors du congrès de juin 1997, elle adjoindra à son sigle celui de SUD.

Ce développement, inégal et plus ou moins heurté selon les structures, s'est déroulé en plusieurs étapes : - à partir de l'implantation réussie de SUD-PTT à La Poste et à France Télécom ; - de la rupture interne au sein de la CFDT en 1995 et de la sortie de nombreuses équipes syndicales qui se rejoindront autour de ce nouveau sigle ; - des innombrables procès en représentativité qui tendront à entraver et à ralentir la constitution de ces nouveaux syndicats ; - au choix, même sans enthousiasme compte tenu de leur histoire et de leur culture dissemblables, de participer à la constitution d'un nouveau pôle fédératif avec des syndicats de tradition autonome, etc. Ce processus est aujourd'hui connu. Je n'y reviens pas. J'y ai consacré de très nombreux textes. Sans goût particulier pour les inventaires, je m'aperçois néanmoins avoir consacré à ce phénomène syndical : trois rapports de recherche - le premier en 1997 et le dernier en cours -, un ouvrage, dix articles, un cahier de recherche, une journée d'étude et de très nombreuses communications. Il me semble plus judicieux d'indiquer ici quelles ont été mes voies d'entrées par rapport à ce phénomène et de renvoyer aux textes correspondants. Je peux en distinguer quatre.

La première, la plus évidente, est celle de la recomposition du paysage syndical[2]. On l'a vu, les années 1990 ont été marquées par de nombreuses ruptures et scissions internes, en particulier celle de la FEN en 1992 et celle de la CFDT en 1995, ainsi que par l'apparition corrélative de nouveaux acteurs syndicaux (FSU, UNSA, SUD, Solidaires) qui renforceront le constat d'un éclatement du mouvement syndical français. Ce constat sera d'autant plus fort que cette dispersion prendra essor sur un terrain déjà marqué par le pluralisme syndical. Bon nombre

[1] Extrait de mon ouvrage, *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit., p. 225.
[2] Pierre Cours-Salies, René Mouriaux (dir.), *L'unité syndicale en France*, Paris, Syllepse, 1996.

d'observateurs verront dans cette multiplication une situation de balkanisation, un « émiettement du syndicalisme »[1]. Prenant le contre-pied de cette analyse, il m'a semblé plus intéressant, à l'époque, de travailler, dans le cadre de ces bouleversements, sur le processus de regroupement entre syndicats émergents et syndicats plus anciens à l'intérieur de nouveaux pôles fédératifs : l'UNSA et l'Union Syndicale Groupe des dix. Pour au moins trois raisons. Tout d'abord, parce que ce processus a concerné plus spécifiquement le syndicalisme autonome, à savoir cette multitude d'organisations qui, suite à la scission de 1947 entre la CGT et la CGT-FO, a fait le choix de la déconfédéralisation et/ou de l'autonomie. Cette hostilité historique à toute forme de regroupement - la figure de l'autonomie étant la sécession et l'indépendance - rendra cette jonction d'autant plus intrigante. Ensuite, parce que ce rapprochement a été opéré par des syndicats culturellement différents : les syndicats autonomes « traditionnels », globalement issus de la césure interne à la CGT au lendemain de la Seconde guerre mondiale, et des autonomes de plus fraîche date, encore porteurs d'une forte culture confédérale, comme les syndicats SUD par exemple, qui provenaient pour l'essentiel de la CFDT. Enfin, parce que naîtra, à cette occasion, un nouveau type d'organisations interprofessionnelles ou interfédératives, différentes de la forme confédérale classique : l'union syndicale (cf. encadré 15).

Encadré 15 Le regroupement du syndicalisme autonome : quelle « structure des opportunités politiques » ?[2]

Les alliances de syndicats autonomes, telles que le G10, peuvent être appréhendées comme des réseaux d'action mis en place par ces derniers afin de répondre aux attaques qui menacent leur existence. Ces alliances se caractérisent par leur visée intégrative. L'effet qu'elles provoquent sur le champ syndical est particulièrement visible puisqu'elles brisent l'image de dispersion et d'isolement traditionnellement accolée à la sphère de l'autonomie syndicale. Leur objectif s'inscrit dans le mouvement de déplacement de l'espace de pertinence du syndicalisme français, à savoir l'élargissement de leur niveau pertinent d'action. Cet objectif s'adosse sur un postulat simple mais paradoxal : le renforcement des syndicats autonomes passe par leur agrégation. Celle-ci, en tant qu'elle leur permet d'infléchir le sens de leur pratique, reconfigure le cadre dans lequel ils s'inscrivent. Cette inflexion porte plus précisément sur trois registres :

La représentativité. Pour une organisation syndicale, l'accession au statut de partenaire social passe par la reconnaissance de sa représentativité. Ne disposant pas de la représentativité nationale octroyée aux seules confédérations, les syndicats autonomes acquièrent la leur essentiellement par le biais de l'élection. Or, un certain nombre de nouvelles dispositions législatives ont restreint depuis quelques années la possibilité accordée aux syndicats non représentatifs au plan national d'y participer. Cette situation contraint donc, directement ou indirectement, ces syndicats à « *se regrouper au sein d'unions* » afin de tenter d'obtenir une représentativité plus ample.

L'interprofessionnel. Les syndicats autonomes, implantés majoritairement dans le secteur public, se sont bâtis à l'image de l'Etat-employeur, de façon verticale et centralisée. Le démantèlement de celui-ci les forcent là encore à suivre le mouvement. Il les conduit non seulement à renforcer leur présence militante au plan local, mais aussi à devoir dresser un maillage interprofessionnel au niveau régional et

[1] Jean-François Amadieu, *Les syndicats en miettes*, Paris, Seuil, 1999.

[2] Extrait modifié de mon article « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? », *Droit Social*, op.cit.

départemental, et à favoriser le rapprochement avec d'autres organisations, y compris du secteur privé. Pour les représentants du G10, son développement est lié à sa capacité de s'établir dans ce secteur. Ce jugement est relativement inédit. Avant le milieu des années 1990, cette question n'avait jamais été abordée lors de ses réunions, toutes consacrées à la défense des services de l'Etat.

L'ouverture européenne. L'interprofessionnel permet aux syndicats autonomes d'envisager une stratégie de dimension européenne. C'est, par exemple, à partir de 1989 - année des élections pour le parlement européen - que le G10 aborde, pour la première fois, la question de sa structuration au-delà du territoire national qu'il considère comme indispensable. La fermeture de la CES à l'égard de formations comme le G10 l'amènera à envisager son adhésion à la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants, option aussitôt rejetée en raison de l'orientation « démocrate-chrétienne» de l'organisation internationale. Elle se contente donc, pour le moment, de participer à des réseaux d'échange avec d'autres syndicats européens, en particulier ceux qui participent aux « Euro-marches » contre le chômage et la précarité.

Ces regroupements de syndicats autonomes consacrent l'apparition d'une nouveau type d'organisation, qui est aussi une nouvelle forme d'association : les unions syndicales. Elles se distinguent des centrales confédérales classiques à deux titres : par la nature des syndicats qu'elles regroupent et leur refus de rejoindre les confédérations, elles se maintiennent dans la sphère de l'autonomie syndicale ; par l'autonomie politique qu'elles accordent à chacun de leurs membres ainsi que par leur mode de décision basé sur le principe de l'unanimité, elles se différencient de la tradition du fédéralisme associatif propre au syndicalisme français. Il est trop tôt pour parier sur leur réussite, sur le fait de savoir si elles parviendront à maintenir leur mode d'organisation et de gouvernement internes ou si elles ne vont pas être contraintes de revenir à des solutions plus conventionnelles. Il est par contre possible d'interpréter cette reconfiguration du syndicalisme autonome en termes de déplacement, de constitution d'une troisième voie, alternative à l'autonomie classique comme au modèle confédéral traditionnel. Mais ce mouvement de déplacement ne s'effectue pas à vitesse constante, sans heurt ni recul. Les syndicats autonomes sont tenaillés par l'ambivalence de leur choix : souci de l'autonomie vécue comme une indépendance d'un côté, volonté de participation à un élan partagé de l'autre. Ceci confère à ce mouvement la forme d'un processus chaotique et l'inscrit dans une temporalité longue.

La deuxième voie d'entrée s'inscrit dans la ligne de mon travail antérieur sur les coordinations et de ma réflexion sur l'émergence de formes d'action et d'organisation collectives alternatives aux formes classiques et/ou instituées. Dans ce cadre, je me suis plus intéressé aux structures organisationnelles adoptées par ces nouvelles organisations syndicales qu'à leurs militants, du moins dans un premier temps. J'ai bien évidemment relié les choix opérés par ces derniers en matière organisationnelle avec leurs objectifs programmatiques et leurs trajectoires politiques et syndicales antérieures, comme le recommande Sabine Erbes Seguin. Mais je ne me suis pas livré à une sociologie des militant(e)s et/ou des adhérent(e)s à proprement parler. Une telle enquête sociologique, du moins dans son aspect quantitatif, était - et est toujours - extrêmement difficile à réaliser compte tenu de l'inexistence de fichiers centraux, au niveau de chaque organisation membre comme à celui de la structure interprofessionnelle[1]. J'ai donc orienté mon analyse sur la configuration organisationnelle spécifique adoptée par le G10/Solidaires pour se construire en union interprofessionnelle, et j'ai utilisé une nouvelle fois le concept de « forme » pour la

[1] La seule enquête quantitative d'envergure, reposant sur des données de nature statistique, agrégées à partir de réponses à des questionnaires diffusés de façon relativement large, a été menée par Ivan Sainsaulieu en 1996 auprès des adhérents de SUD-PTT, avec l'aide de la fédération. Plus de 1500 questionnaires (diffusés par la presse interne) seront recueillis, offrant le seul grand angle sur les adhérents et militants de la jeune fédération des postes et des télécommunications. Rien d'autre n'a été produit depuis. A ce sujet, Ivan Sainsaulieu, *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle de SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 1999.

désigner. L'utilisation de ce concept ne répond pas uniquement à un usage fonctionnel mais à une intention forte : relier la tentative de constitution de ce mode original d'union syndicale aux évolutions en cours en matière d'action et d'organisation collectives ainsi qu'aux recherches de modes d'association et de coordinations alternatifs aux modes institués[1]. Dans le cas du G10/Solidaires, cette tentative est passée par l'adoption d'une forme organisationnelle horizontale, celle de l'union syndicale. Je l'ai présenté ainsi dans mes travaux : elle correspond au projet de syndicats non confédérés de construire un pôle interprofessionnel au sein duquel ils demeurent libres et en partie indépendants les uns des autres. Autrement dit, ces derniers cherchent à se rejoindre autour de l'interprofessionnel tout en maintenant leur liberté sur les questions propres à leur secteur. Un tel pôle a donc pour finalité d'être un point de liaison entre les syndicats qui y adhèrent ; il joue un rôle de coordination plus que de structure exécutive. Pour autant, cette union est plus qu'une simple interfédérale. En effet, à l'instar des confédérations, elle a des statuts particuliers et des règles de fonctionnement internes qui doivent être respectés par chaque syndicat membre, ainsi que des plates-formes revendicatives fédératives, communes à l'ensemble de ces syndicats, mais uniquement pour les questions d'ordre interprofessionnel. Mais cette tentative passe également par l'adoption d'un nouveau mode de relations internes. Je l'ai qualifié de "fédéralisme rénové". Il se caractérise par l'autonomie politique qu'il accorde à chacun de ses membres[2], et par un mode d'action et de décision fondé sur le principe de l'unanimité. *In fine*, l'adoption et l'application des tels principes est le fruit d'une tension entre la volonté de produire une parole commune, représentative mais différente de celles des organisations membres, et l'obligation de respecter l'autonomie de chacune de ces parties. Le mode de regroupement doit donc répondre à cette double finalité : une finalité cohésive, visant à produire une image unitaire et fédérative du pôle d'accueil, sous peine de ne pas apparaître comme assez homogène pour former un partenaire social crédible (aux yeux des pouvoirs publics et des organisations syndicales concurrentes) ; une finalité protectrice, visant à maintenir l'intégrité et l'indépendance de l'organisation membre au sein de la communauté plus large à laquelle elle adhère.

[1] D'où le titre de mon ouvrage : *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

[2] Le fédéralisme " classique ", tel qu'il caractérise la régulation interne des confédérations, requiert pour les syndicats qui en sont membres d'abandonner une partie de leur souveraineté au profit d'instances supérieures dans l'organisation ; ce à quoi se refusent les syndicats adhérents des deux unions interprofessionnelles. Dans les faits, certaines fédérations disposent néanmoins d'une très grande indépendance à l'intérieur des centrales ouvrières, ne se pliant pas toujours à la ligne confédérale. J'ai notamment pu le constater à l'occasion de mon enquête sur les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage, avec l'opposition très forte au sein de la CGT entre la fédération des Ports et docks et la confédération.

Ma troisième voie d'entrée a été de m'intéresser aux types de pratiques développés par la mouvance des syndicats SUD et leur structure de rattachement au niveau interprofessionnel. En la matière, l'intérêt provoqué par ces syndicats, au-delà de leur développement plus ou moins réussi selon les secteurs, réside dans le fait qu'ils se sont positionnés à contre-courant des tendances dominantes du mouvement syndical. Alors que celui-ci a accentué depuis un certain nombre d'années son déplacement vers des pratiques de moins en moins contestataires et de plus en plus institutionnalisées, ces syndicats ont fait le choix contraire de développer un syndicalisme combatif, radical, de contre-pouvoir, en plaçant le rapport de force au centre de leur démarche[1]. Comme j'ai essayé de le montrer, cette option de la combativité prend forme à travers des cadres et des registres d'action aussi nombreux que variés. Dans le cadre des mobilisations collectives, comme on peut s'y attendre, mais également dans le jeu des instances de régulation où ils y développent des « pratiques syndicales non coopératives »[2] et peuvent utiliser des armes surprenantes pour des syndicats si attachés à la tradition contestataire du syndicalisme, comme la pratique judiciaire par exemple (*cf.* encadré 16).

Ce credo pour la combativité s'exprime au niveau professionnel, par la subordination de la négociation au rapport de force[3], et interprofessionnel, par l'adoption de pratiques « mouvementistes »[4]. Comme je l'ai écrit, l'adoption de telles pratiques renvoie aux trajectoires syndicales et politiques antérieures des militants sudistes et à leur habitus générationnel qui les rendent particulièrement prédisposés à intervenir sur cette scène. Ces dispositions expliquent, au passage, pourquoi la question de la relève générationnelle est aussi sensible actuellement à l'intérieur de ces organisations, leurs fondateurs s'approchant de l'âge de la retraite professionnelle et les jeunes générations ne bénéficiant pas de la même socialisation politique que les plus anciens. Toujours est-il que l'une des particularités de ces pratiques réside dans ce que j'ai appelé « l'action transverse », à savoir le décloisonnement entre la lutte syndicale traditionnelle, dont l'objectif est de défendre les revendications professionnelles des salariés, et une lutte plus globale autour d'enjeux sociétaux.

---

[1] Lors du IV[e] congrès de Solidaires tenu en juin 2008, plus de 70% des délégués interrogés (270 au total) ont déclaré adhérer à une organisation de Solidaires pour participer à un syndicalisme de lutte, in Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

[2] A ce sujet, voir également Renaud Damesin, « SUD-PTT et SUD-Rail face à la transformation des secteurs publics : entre coopération et conflit » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme(s)SUD*, op. cit., p. 13-44.

[3] A ce sujet, *Qu'est-ce que l'Union Syndicale Solidaires ?*, L'archipel, 2007, p. 63. On peut également se reporter au rapport collectif que j'ai avec plusieurs chercheurs consacré à Solidaires où l'on montre que cette image de fermeté des militants sudistes à l'égard des directions d'entreprise peut être perçue positivement par des jeunes salariés en proie à des vécus de travail marqués par des rapports assez tendus avec leur hiérarchie directe. Dans le même temps, ces mêmes jeunes, tout en étant convaincus par la ligne politique et revendicative défendue par Solidaires, peuvent marquer une distance forte à l'égard d'un discours syndical qu'ils considèrent comme trop idéologique et politique.

[4] A ce sujet, Jean-Michel Denis, *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit.

Encadré 16 Pourquoi SUD-PTT a investi le droit ?[1]

Très rapidement, suite à sa création en 1988, SUD-PTT a placé un certain nombre de ses combats sur le terrain juridique. Au point d'avoir aujourd'hui intégré cette arme à sa pratique syndicale, et de passer aux yeux de ses partenaires-adversaires, directions ou autres organisations syndicales, comme un syndicat fortement procédurier. Quelles en sont les raisons ?

Constatons tout d'abord le caractère défensif tout autant qu'offensif de l'utilisation de l'outil juridique par ces syndicalistes. En effet, il faut rappeler que dans une grande partie des cas, ce mode d'action a été utilisé de façon réactive, en défense aux attaques menées par les directions d'entreprises et les autres syndicats sur le terrain de la représentativité. Ceci étant dit, le fait qu'une organisation qui se réclame de la tradition combative du mouvement syndical instrumentalise le droit n'est un paradoxe qu'en apparence. Car on sait l'appétence avec laquelle les nouvelles formes de mobilisation ont tendance à utiliser les « arènes institutionnalisées » (média, tribunaux, élections, parlement...) pour arriver à leurs fins. Comme l'écrit Isabelle Sommier : « La singularité des alliances qui se forment au sein des mobilisations se double d'une autre originalité, celle des modes d'action utilisées. Ils puisent en effet conjointement à deux registres jusqu'alors antinomiques : d'un côté le coup de force, de l'autre, la stratégie d'influence sur les pouvoirs décisionnels »[2]. Le recours aux tribunaux « ressort [ainsi] de l'intériorisation, par les groupes mobilisés, des impératifs d'une action » qui se déroule aussi sur le terrain juridique, ou tout du moins qui ne le déserte plus[3]. À ce stade, on ne peut manquer de raccrocher cette pratique observée chez les syndicalistes de SUD-PTT à la place importante occupée par l'action en faveur des droits publics à l'intérieur de la mobilisation sociale contemporaine, représentée notamment par le « mouvement des Sans » (Sans papiers, Sans logis, Sans travail...). Cette importance peut se mesurer doublement : par le glissement d'une partie de l'activité revendicative vers l'action publique, l'enjeu de l'action portant de plus en plus sur la reconnaissance publique des personnes et des groupes, et sur l'accès à des droits publics ; par la construction par les diverses organisations (syndicales ou associatives) intervenant dans le champ, d'un « cadre d'injustice » leur permettant de requérir juridiquement.

On peut aussi estimer que les succès répétés obtenus devant les tribunaux par SUD-PTT depuis sa première action en 1992 l'ont encouragé à poursuivre dans cette voie. D'autant que les entreprises publiques ont prêté le flanc à de tels recours, en ne maîtrisant pas forcément la complexité des changements de règles dont elles sont pourtant à l'origine (modification du statut, des règles de gestion du personnel, du système de relations professionnelles, passage du droit de la fonction publique au droit privé) voire même en se livrant à des montages juridiques quelque peu hasardeux[4]. La déréglementation contemporaine des services publics, et la modification des statuts particuliers qui l'accompagne, ont obligé l'ensemble des fédérations syndicales à acquérir une connaissance technique et juridique forte pour prendre en charge les personnels de droit privé de plus en plus nombreux. Mais elle a aussi permis aux syndicats les plus hostiles à cette évolution de se lancer dans un combat des règles en retournant contre les directions leur application approximative du droit du travail. Pour un syndicat comme SUD-PTT, le bénéfice d'une telle action est double : elle lui permet en « gagnant ainsi sur un terrain aussi technique, habituellement celui des directions, de renforcer son image de syndicat qui fait respecter les droits des personnels » ; elle lui fournit en outre des armes pour lutter contre la « légitimité libérale » des réformes actuelles des entreprises publiques, l'action juridique permettant l'imputation de responsabilité et donc la désignation d'un adversaire clairement identifié, nécessaire à tout mouvement social. Cette action est rendue d'autant plus nécessaire qu'elle pallie l'insuffisance de la mobilisation collective dans ces entreprises.

Au-delà du seul cas de cette fédération syndicale et de la stratégie qu'elle conduit à l'intérieur des entreprises où elle est implantée, cette « juridicisation » des pratiques témoigne effectivement d'une

[1] Extrait modifié de mon article, « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du travail,* n° 3, vol. 45, juil-sept 2003, p. 307-325.

[2] Isabelle Sommier, *Les nouveaux mouvements contestataires*, Paris, Flammarion, coll. Dominos, 2001, p. 58-59.

[3] Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, op. cit., p. 18.

[4] A ce sujet, Patricia Mainguenaud, « France Télécom : d'une régulation administrée à une régulation de marché » in Pierre-Eric Tixier (dir.), *Du monopole au marché*, op. cit., p. 73-99.

évolution de la conflictualité, mais surtout de l'atomisation et de l'individualisation croissantes des rapports sociaux à l'intérieur (mais pas uniquement) de la sphère productive. En amont du conflit, elle renseigne aussi sur la difficulté croissante pour les syndicalistes à garder prise sur le collectif des salariés, et à jouer leur rôle traditionnel de socialisation, de conscientisation et d'organisation, cette difficulté se traduisant quasi mécaniquement par une plus faible traduction des mécontentements en revendications et en mobilisations. D'où la peine ressentie par les organisations syndicales pour combattre les réformes globales lorsqu'elles y sont opposées, les conflits d'aujourd'hui portant à la limite moins sur les raisons de ces réformes que sur leurs applications concrètes et locales. Ceci se vérifie parfaitement à La Poste et à France Télécom où SUD-PTT s'est montrée jusqu'à présent incapable de faire échouer les réformes qu'elle conteste. Ce qu'elle reconnaît aussi en substance : « Nous avons rencontré des grandes difficultés à nous opposer aux politiques de réorganisation : difficultés à centraliser l'action pour construire un rapport de forces, difficultés à articuler la lutte contre la privatisation, les réorganisations, les extensions d'horaires, difficultés de passer de la défensive à l'offensive, difficultés à mettre en avant des réponses collectives alors que France Télécom, habilement, individualise au maximum la mise en oeuvre de ses réformes. Nous avons au mieux réussi à retarder ponctuellement les projets de la direction, en les modifiant parfois à la marge ». D'où ce constat logique sur le sens des actions juridiques qu'elle entreprend : « Il importe de mesurer l'importance de l'action juridique. Et, de ce point de vue, le recours au juge doit bien être appréhendé comme un échec de l'action collective et de son manque de débouchés »[1].
Enfin, on peut concevoir cette action comme un moyen de sortir du jeu à deux imposé par le développement de la négociation collective et comme une tentative visant à ramener l'État dans le jeu. En reprenant à notre compte l'idée élaborée par Laurent Duclos et Pierre-Éric Tixier à propos de certaines stratégies syndicales à EDF, on peut dire que SUD-PTT « considère l'entreprise comme un espace de droit, de justiciabilité. Le combat [consiste] alors à renforcer le réseau de normes enserrant le pouvoir de direction, à lutter pour gagner du poids dans l'édiction des règles »[2]. Seule différence : à EDF ce jeu se jouait sur la scène paritaire et très exceptionnellement devant les juges. Ce qui fait dire à ces deux auteurs que « la « juridification » des conflits, faute d'un rapport de forces solide, manifestée par l'utilisation de plus en plus fréquente par les syndicats des dispositions du droit commun et du juge externe [...] conduit l'entreprise à devenir une entreprise comme les autres. La norme paritaire, parce qu'elle est interne, supposait pour être maintenue dans des conditions satisfaisantes d'efficacité, de rester partagée entre directions et syndicats ». Ne peut-on pas inverser l'argument et dire, à propos du cas qui est le nôtre, que l'appel au juge est une manière de continuer le paritarisme par la voie judiciaire ? Un moyen de sortir de la négociation collective qui fait de La Poste et de France Télécom des entreprises comme les autres, alors qu'elles ne le sont justement pas pour SUD-PTT, qui persiste à les voir comme des entreprises de service public.

La finalité de ce décloisonnement repose sur le refus de la séparation entre l'économique et le politique, et de la traditionnelle répartition des rôles qui lui correspond, en respectant le cadre de la Charte d'Amiens, à savoir l'autonomie du mouvement syndical par rapport aux forces politiques. Très concrètement, les signes de ce décloisonnement sont apparus, à partir des années 1990, dans le jeu commun mené par certaines forces syndicales dont le G10/Solidaires avec un certain nombre de forces associatives intervenant elles-mêmes de plus en plus dans le cadre du mouvement social. Participant à la création d'AC ! (Agir ensemble contre le Chômage), du RAI (Réseau d'Alerte contre les Inégalités), il collabore régulièrement avec de multiples associations : le DAL (Droit au logement), Droits Devants, le GISTI (Groupement d'Information et de

[1] Rapport d'activité du Ve congrès de SUD-PTT, Cap d'Agde, 15–19 novembre 1999.
[2] Laurent Duclos, Pierre-Eric Tixier, « Transformation du système de relations professionnelles de l'entreprise », Pierre-Eric Tixier, Nelly Mauchamp, (dir.), *EDF-GDF Une entreprise en mutation*, Paris, La Découverte, 2000, p. 106.

Soutien aux Immigrés) la Fondation Copernic, ATTAC (Association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens), etc. (*cf.* encadré 17).

Encadré 17 L'Union Syndicale Solidaires et ATTAC[1]

Le lien entre le G10 et ATTAC, au-delà de son aspect factuel, permet d'interroger de façon plus globale l'état du mouvement syndical, du mouvement social et de la mobilisation collective. La première information qu'il nous livre concerne la reconfiguration de l'espace revendicatif qui tend à s'ouvrir à d'autres forces que syndicales. Jusqu'il y a deux décennies, existait un fort cloisonnement à l'intérieur du domaine social entre ce qui relevait du salarial et qui était l'apanage des syndicats et ce qui relevait de l'assistantiel, qui revenait plutôt aux associations, cloisonnement institutionnalisé par l'État qui a reconnu chacun dans son rôle. Sans qu'elles soient contraintes, ces nouvelles coopérations entre syndicats et associations brisent ces frontières. Elles témoignent que le syndicalisme a en partie perdu la place centrale qu'il occupait dans la société industrielle, « *sa position de médiateur central de la solidarité qui avait été historiquement la sienne* »[2]. Cela ne signifie pas qu'il a disparu ou qu'il est en train de disparaître mais plutôt qu'il n'est plus en mesure de lutter seul contre les inégalités économiques et sociales, du fait de son affaiblissement mais aussi du caractère global des attaques qu'il doit contrer, celles-ci n'émanant plus uniquement de l'entreprise et ne se limitant plus au cadre national.

Ce brouillage des repères est un élément central pour comprendre la nature de ces alliances contemporaines entre associations et syndicats. Non seulement les domaines des uns et des autres ne sont plus clairement définis mais le fonctionnement même des processus économiques et sociaux globaux a perdu en clarté. D'où cet objectif relativement nouveau accordé à l'action militante : construire des instruments qui permettent de se retrouver et de se réorienter dans un monde devenu complexe. Cette visée se matérialise notamment dans le terme de « réappropriation » et dans l'idée d'une nécessaire réappropriation individuelle et collective du monde ; idée que l'on trouve formulée aussi bien à ATTAC : « Il s'agit tout simplement se réapproprier ensemble l'avenir de notre monde » (Plate-forme ATTAC) qu'au G10 : « Il s'agit de permettre aux citoyens de se réapproprier leur avenir » (Préambule de sa charte revendicative).

Pour ce faire, ces alliances militantes n'ambitionnent pas de remédier au pluralisme organisationnel qui existe dans le champ syndical comme dans le champ associatif. Est-ce par réalisme ou en raison des évolutions du champ revendicatif depuis ces vingt dernières années (sur le plan de l'engagement des acteurs sociaux et des rapports nouveaux qu'ils nouent et entretiennent avec les formes sociales intermédiaires), mais l'objectif n'est pas (n'est plus) de bâtir une grande organisation fédérative. Il repose davantage sur un souci d'articulation et de chaînage visant à la constitution d'un front le plus large possible (l'une des différences caractéristiques entre le rapport social de la société industrielle et celui qui pourrait éventuellement se construire dans la société contemporaine est ce passage d'une lutte de classe contre classe à un combat de front contre front). La création d'un tel front présuppose des organisations parties prenantes une ouverture et une participation croisée à laquelle elles ne s'étaient jamais livrées jusqu'alors. Elle nécessite également leur acceptation de n'apparaître que comme l'un des éléments de son architecture générale et de renoncer à toute velléité de monopole.

La force de ces alliances est qu'elles sont construites sur des contributions réciproques. Si les associations parties prenantes du mouvement altermondialiste apportent énormément au syndicalisme, en termes d'ouverture (thématique et géographique), de dynamisme et de renouvellement des pratiques, bref en lui redonnant un second souffle, l'inverse est également vrai. Celui-ci se mesure en termes d'apport militant, qui n'est pas négligeable, de compétence et de savoir faire tant sur le plan organisationnel qu'en matière d'expertise sur un grand nombre de sujets sociaux (protection sociale, services publics, exclusion, etc.) et plus spécialisés (les questions agricoles, par exemple, avec la Confédération paysanne). Surtout, et c'est là peut-être son apport le plus important, le syndicalisme donne à ce combat un ancrage social et professionnel et témoigne, par sa présence, du caractère toujours actuel et légitime des revendications à teneur plus matérialiste.

[1] Extrait modifié de mon article, « La constitution d'un front anti-libéral : l'union syndicale Groupe des dix et ATTAC » in Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer, *L'altermondialisme en France*, Paris, Flammarion, 2005, p. 265-290.

[2] Pierre Rosanvallon, *La Question syndicale*, op. cit., p. 117.

Enfin, quatrième et dernière voie d'entrée, dix ans après sa constitution officielle en janvier 1998 (le G10/Solidaires existe depuis 1981 mais prend sa forme officielle en 1998), l'occasion m'a été donnée de coordonner une enquête, avec Sophie Béroud, consacrée à ses militants (militants exclusivement et pas adhérents). Cette enquête a permis de combler un vide puisque aucune étude n'avait été réalisée sur le sujet. Avec un objectif : celui de mesurer l'évolution connue par l'union interprofessionnelle au cours de ses dix ans d'existence. Non pas l'évolution quantitative, en termes de nombre d'adhérents, mais qualitative, en termes de principes, de valeurs et d'orientations partagés[1]. Car le paysage syndical s'est révélé extrêmement mouvant au cours de cette période : avec le départ de plusieurs dizaines de milliers d'adhérents de la CFDT suite à son positionnement critiqué sur le dossier des retraites en 2003, le « recentrage » hésitant et non avoué de la CGT, les rapprochement et les alliances de toute nature - et parfois contre-nature - entre différentes forces syndicales, à l'échelle de l'entreprise comme à celui de l'interprofessionnel, suite à la loi d'août 2008 sur les nouvelles règles de représentativité, etc. D'où l'intérêt de bénéficier d'une connaissance plus précise du profil des militants qui forment l'organisation interprofessionnelle, afin de pouvoir le comparer avec celui des fondateurs[2]. D'autant que la fin des années 2000 ne constitue pas n'importe quel moment dans la vie de cette organisation. Elle correspond à une période où la question de la relève générationnelle devient de plus en plus sensible, compte tenu du vieillissement de l'âge moyen de ses représentants (47,2 ans en 2008 contre 46,7 ans en 2004). *In fine*, cette enquête s'est déployée autour de trois principaux enjeux auxquels est confrontée l'union interprofessionnelle mais aussi les autres organisations syndicales, et que l'on a décliné en termes d'ouverture : ouverture aux « jeunes », cet enjeu ne se posant pas uniquement en termes d'adhésion mais également en termes de renouvellement des cadres de l'organisation ; ouverture à une palette plus large de catégories de salariés, notamment à ceux qui se situent au bas niveau de formation et de qualification ainsi qu'à ceux aux statuts d'emploi précaires qui sont sous-représentés au sein de cette dernière ; ouverture territoriale enfin, avec le renforcement de ses structures locales à l'échelon du territoire.

---

[1] Malgré tout, cette étude repose sur l'exploitation statistique de données issues d'enquêtes par questionnaires diffusées lors du congrès de l'Union Syndicale de 2008, de ceux de SUD Santé-Sociaux et de SUD-Rail en 2009. Une cinquantaine d'entretiens avec des militants complète ce dispositif.
Pour les résultats de cette enquête, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

[2] Si la provenance syndicale antérieure des nouveaux arrivants à Solidaires reste très largement celle de la CFDT - 39,6% des délégués au congrès de 2008 contre 43,3% à celui de 2004 -, le taux d'arrivées de militants provenant de la CGT a singulièrement augmenté : 16,3% en 2008 contre 8,2 en 2004.

III.1.3 La démocratie organisationnelle : une question sociologique ?

Y a-t-il un paradoxe à vouloir sortir de la question individualiste en lui préférant celle de l'autonomie, alors que l'une comme l'autre sont initialement de nature politique ? C'est-à-dire d'insister sur la nécessité de l'analyse sociologique pour comprendre les évolutions en cours en matière d'action collective mais en faisant intervenir un concept avant tout d'ordre politique et philosophique ? N'y a-t-il pas un risque d'amalgame entre la dimension analytique et normative de ce concept ? Corrélativement, peut-on être sensible, comme j'ai essayé de l'être dans l'étude des nouveaux acteurs syndicaux évoquée ci-dessus, à la manière dont certaines organisations se saisissent de cette question de l'autonomie et aux démarches qu'elles entreprennent en interne pour tenter de répondre à la question de la démocratie, sans sortir de la démarche sociologique ? Autrement dit, la démocratie dans les organisations est-elle un objet sociologique ? Ou plutôt le reste-t-elle alors que la « loi Weber/Michels » semble la rendre sociologiquement inconcevable et la condamne au rang « d'eschatologie messianique de type religieux ». En effet, cette question ne semble pas résister à la prédominance de la théorie élitiste de la démocratie[1]. On sait comment celle-ci a acquis sa supériorité. D'une part, par sa longévité historique et philosophique, la critique de la démocratie étant aussi ancienne que le régime lui-même, et parmi les premiers qui la propageront, Platon qui « accumule sur elle les calomnies, qu'il a du reste réussi à imposer à une grande partie de l'opinion, savante et profane, depuis plus de 2000 ans »[2]. Grâce à son assise sociologique d'autre part, liée à la « recherche sociologique monumentale » effectuée par Max Weber, laquelle « a fourni la matrice de la plupart des théories élitistes de ce siècle, de Carl Schmitt à Joseph Schumpeter »[3]. L'importance de l'apport wébérien résulte de son ancrage dans la modernité. Ainsi, la démocratie est impossible selon lui non pas uniquement parce que l'on ne peut échapper à la relation commandement/obéissance, propre à toute forme de relation politique, et se passer de chefs charismatiques, mais aussi et surtout parce que nous avons à vivre dans un monde marqué par sa dimension bureaucratique. Du coup, effectivement, toute recherche qui se place dans cette perspective démocratique est par avance teintée d'irréalisme et apparaît, de toute façon, sans intérêt puisqu'il n'y en a aucun « à vouloir « élaborer un modèle de la démocratie qui ne conviendrait qu'à un peuple d'anges [par méconnaissance de] la rationalité

[1] Cette question est par contre réinvestie aux Etats-Unis, dans le cadre du renouveau des travaux sociologiques sur le syndicalisme, ceux-ci mettant l'accent sur le double enjeu auquel celui-ci est confronté : l'élargissement du spectre de ses adhérents et la rénovation de sa démocratie interne. A ce sujet, par exemple, Kim Voss, « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La revue de l'IRES*, n.65, 2010/2, p. 87-107.
[2] Cornélius Castoriadis, « La démocratie athénienne : fausses et vraies questions » in *La montée de l'insignifiance*, op. cit., p. 190.
[3] Yves Sintomer, *La démocratie impossible ? Politique et modernité chez Weber et Habermas*, op. cit, p. 12.

politique des sociétés actuelles, voire de toute société moderne »[1]. D'autant qu'une frange des analyses contemporaines effectuées dans le creuset de la sociologie des mouvements sociaux et/ou de la sociologie des mobilisations semble relayer - pas nécessairement directement ou volontairement - l'idée d'une telle impossibilité[2]. En particulier, en stigmatisant le « savant » qui fait de la démocratie une catégorie d'analyse sociologique. En effet, celui-ci, saisi par son objet, verserait nécessairement « dans une forme d'ethnocentrisme scolastique », en oubliant le « cens caché » au centre de toute forme de participation politique. Naïf ou abusé, il oublierait « les conditions de possibilité et de félicité sociale de cette forme organisationnelle qui requière des compétences pragmatiques, cognitives, expressives très inégalement distribuées ». Conséquence irrémédiable mais logique, « la démocratie directe se paye alors de la passivité et de la résignation silencieuse voire du désengagement pur et simple des activistes les plus culturellement démunis ». De ce fait, la démocratie (participative) est ramenée à ce qu'elle n'aurait jamais dû cessé d'être : « un label, un principe de légitimation des mouvements sociaux soucieux de se démarquer des formes d'organisation considérées comme archaïques (la forme syndicale tout spécialement) »[3]. Comment pourrait-on nier l'obligation qui se pose à tout chercheur d'entreprendre l'étude précise de la « division sociale, sexuée, générationnelle du travail militant, les hiérarchies et les rapports de domination internes à l'organisation » (à laquelle je me soumets moi-même, *cf.* encadré 18) ? Que la participation politique obéisse à une logique sociale et que celle-ci soit particulièrement défavorable aux plus démunis est une évidence sociologique que l'on ne peut contester. Que la « politisation différentielle des classes sociales soit la conséquence de leur inégalité devant le système d'enseignement » et dépende de « la position occupée dans la division du travail social » est une autre vérité sociologique qu'il a été nécessaire d'établir. Que par conséquent, les luttes sociales ne suffisent pas, à elles seules, à « favoriser l'accumulation des savoirs constitutifs d'une compétence proprement politique », il n'y a pas à en douter[4]. Mais comment pourrait-il en être autrement ? Sur ce point, des auteurs aussi différents que Cornélius Castoriadis et Daniel Gaxie semblent se rejoindre : le premier, pour affirmer que si, par miracle, « une démocratie aussi

[1] Idem.

[2] Au prix, parfois, de certains raccourcis théoriques et historiques. Se situer uniquement dans le registre des mouvements sociaux, en ne faisant pas référence aux expériences issues du mouvement ouvrier, et écrire comme le fait par exemple Emmanuel Pierru que la « hantise des conséquences dévastatrices de l'organisation bureaucratique » est une préoccupation relativement récente puisque issue de la nouvelle gauche américaine dans les années 1960, c'est oublier que la question visant « à intégrer les individus dans des structures qu'ils comprennent et qu'ils puissent contrôler », selon l'expression de Bakounine, a traversé l'ensemble du mouvement ouvrier depuis son origine ; ou considérer, certes à juste titre, qu' « il n'y a pas de fatum organisationnel (l'organisation bureaucratique posée comme parangon de la modernité) », celle-ci étant loin d'épuiser les formes d'organisation possibles, c'est ne pas prendre en compte le fait que dans certains domaines sociaux, comme celui du travail par exemple, le monopole de la représentation a été attribué de longue date à une forme d'organisation exclusive, même si celle-ci a évolué au cours du temps, *cf.* Emmanuel Pierru, « Organisations et ressources », op. cit.

[3] Pour les multiples citations ci-dessus, idem, p. 28.

[4] Pour les deux citations ci-dessus, Daniel Gaxie, « Le cens caché », *Réseaux*, vol.5, n° 22, 1987, p. 32 et 35.

complète, parfaite, etc. que l'on voudra, nous tombe du ciel, cette démocratie ne pourra pas continuer plus que quelques années si elle n'engendre pas des individus qui lui correspondent, et qui sont, d'abord et avant tout, capables de la faire fonctionner et de la reproduire »[1]. Le second, pour inventorier quelques uns des éléments du changement considérable qui seraient nécessaire pour réduire, ne serait-ce que partiellement, les effets de la logique sociale en matière de production et de reproduction des inégalités concernant la politisation. Les deux se rejoignant pour mettre en avant la même ébauche de solution : une refonte du système d'enseignement en vue de l'édification d'une *paideia* véritablement démocratique. A partir de là, la naïveté ne change-t-elle pas de camp ? En effet, n'est-il pas naïf de vouloir prouver à tout prix une inégalité que l'on est sûr de trouver, de chercher de la délégation là où l'on est sûr de la débusquer, de la représentation là où l'on sait d'avance qu'elle persiste ; bref, de produire « une pensée du soupçon, du regard *par en-dessous*, renvoyant tout énoncé démocratique à une vérité dissimulée de l'inégalité, de l'exploitation ou de la déchirure »[2] ?

Encadré 18 Des compétences spécifiques pour l'engagement interprofessionnel ?[3]

Les délégués de Solidaires (congrès de 2008) offrent un profil singulier compte tenu de la proportion importante en leur sein de PCS élevées (32% de cadres, ingénieurs et enseignants, 29% de techniciens et agents de maîtrise, 36% d'employés et ouvriers et 3% autres) et de haut niveau de formation (56% de bac +2 et plus). Différents facteurs expliquent ces résultats (champ de syndicalisation essentiellement public et tertiaire, délégués provenant de grosses entreprises ou administrations, phénomène de déclassement, etc.) On peut également faire l'hypothèse que ce profil particulier s'explique en partie par le caractère interprofessionnel de l'organisation dont ils sont les représentants. En effet, il existe une corrélation entre le mode de recrutement effectué par une organisation syndicale, son orientation programmatique et le type de pratiques adoptées[4]. Concernant Solidaires, on sait que l'orientation choisie est celle de l'édification d'un outil interprofessionnel au service d'un projet syndical particulier : « construire les rapports de force pour contrer les politiques libérales mises en place par le patronat et le gouvernement ». Selon l'organisation, une telle orientation ne peut être efficace qu'au prix de deux obligations : d'une part, celle de « dépasser le cadre de l'action professionnelle qui, si elle reste nécessaire, n'est pas suffisante pour gagner sur les grandes questions sociales » ; d'autre part, celle de « produire une analyse critique sur l'ensemble des questions sociales et [une] capacité d'échanger en son sein, les analyses et expériences de mobilisations des différents secteurs professionnels ». Ces deux obligations sont renforcées par une exigence forte de bâtir un « syndicalisme différent dans son fonctionnement et dans ses pratiques » de celui mise en œuvre par les confédérations : celle « de ne pas faire à la place de »[5]. Cette exigence explique l'importance attribuée au développement territorial de Solidaires puisqu'il s'agit de faire en sorte que l'interprofessionnel ne soit plus pris en charge uniquement pas les instances centrales de l'organisation mais par les équipes locales de ses différents syndicats. On sait qu'un tel projet est exigeant. Tout d'abord, parce qu'il a toujours été difficile de réunir des syndicalistes appartenant à des catégories professionnelles

[1] Cornélius Castoriadis, « La démocratie comme procédure et comme régime » in *La montée de l'insignifiance*, op. cit., p. 232-233.
[2] Jacques Rancière, *Aux bords du politique*, Paris, éditions Osiris, 1990, p. 57.
[3] Extrait modifié du rapport que j'ai co-écrit avec Sophie Béroud, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.
[4] A ce sujet, Antoine Bevort, « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », op. cit.
[5] Pour les passages entre guillemets ci-dessus, 4e congrès de L'Union Syndicale Solidaires, Saint-Jean-de-Monts, juin 2008, p. 96 et 186.

différentes autour d'un dessein commun et de revendications unifiantes. Ensuite, parce que cette orientation favorise nettement un syndicalisme de militants sur un syndicalisme d'adhérents, les premiers bénéficiant de la formation pratique et idéologique de l'organisation et étant, du coup, moins exposés aux tentations corporatistes. Enfin, parce qu'il oblige une mobilisation plus forte des militants puisqu'il leur est demandé, en plus de leur investissement dans leur entreprise ou administration, de s'approprier et de développer la démarche interprofessionnelle. On peut mesurer le poids de cette exigence en comparant le lien qui unit les délégués de Solidaires d'une part et ceux de SUD Santé Sociaux et SUD-Rail d'autre part à l'interprofessionnel. Il ne se traduit pas forcément par une différence d'appréciation à l'égard de Solidaires puisque 94,5% des délégués de cette organisation, 92,1% de ceux de SUD Santé Sociaux et 97,6% de ceux de SUD-Rail se déclarent assez voire très favorables à son égard. Mais par une différence d'implication : alors que 71,5% des délégués de l'union interprofessionnelle participent aux Solidaires locaux, ils ne sont que 43,4% à le faire pour SUD santé Sociaux et 36% pour la fédération cheminote.
Ces résultats confirment que l'interprofessionnel n'est pas un donné. En effet, « élever « son problème » de communauté au rang d'un enjeu de portée générale, engageant l'ensemble du mouvement social »[1] requiert des propriétés sociales et un capital militant spécifiques. Pouvoir « produire une analyse critique sur les questions sociales » et échanger à ce propos, nécessite sinon une socialisation politique du moins une socialisation familiale et culturelle. Cette socialisation « est décisive pour l'engagement, en ce qu'elle dote d'une aptitude à définir certains éléments du monde social ou de sa propre condition comme relevant du registre politique - et non des registres individuel et moral -, et donc à les concevoir comme susceptibles d'un traitement d'ordre lui aussi politique ; cette aptitude, on le sait, est directement corrélé au niveau de diplôme »[2]. Or, si les plus anciens de Solidaires ont pu bénéficier de cette socialisation politique ce n'est bien évidemment plus le cas pour les plus jeunes, compte tenu de la rétractation de l'engagement politique et du militantisme syndical depuis lors. Compte tenu de ces évolutions, des thématiques comme celles qui relèvent de l'interprofessionnel apparaissent comme particulièrement discriminantes à l'égard des salariés les moins formés et les moins qualifiés. On est proche ici du constat effectué par Cécile Guillaume et Sophie Pohic lorsqu'elles montrent, à partir de l'exemple de la CFDT, que la définition « classique » de la compétence syndicale (produit d'une rencontre entre des qualités individuelles se traduisant dans des dispositions à militer, des savoirs syndicaux accumulés au fil des expériences sur le terrain et une dimension vocationnelle) est aujourd'hui de plus en plus questionnée par la nécessité de s'ouvrir à d'autres compétences non réductibles aux savoir-faire syndicaux[3]. La professionnalisation de l'activité syndicale requiert ainsi des connaissances de plus en plus techniques, sur le plan de la maîtrise des outils juridiques, comptables et autres. L'obligation « de comprendre les évolutions de notre environnement économique, politique, social, culturel, écologique, etc. [afin de] savoir distinguer les tendances lourdes de l'éphémère » requiert des connaissances générales tout aussi irréductibles à ces mêmes savoir-faire.

« - *Mais c'est un techno-centre. Culturellement, on y trouve quand même des gens d'un certain niveau scolaire ?*
- Non, ce sont des gens qui sont passés techniciens par promotion interne. Ils n'écrivent pas. Ils sont entrés comme ouvriers…
- Oui, mais ils ont quand même été obligés d'écrire des tracts pour s'implanter, pour les élections professionnelles… ?
- Ils sont capables d'écrire leurs tracts professionnels mais personne n'est capable d'écrire un article dans le journal de Solidaires industrie. Et ce n'est pourtant pas faute de les relancer » (syndicaliste Solidaires Industrie).

L'extrait de l'entretien ci-dessus le montre. La compétence syndicale traditionnelle (rédaction de tracts, organisation de réunion et d'AG, prise de parole en public, conseil aux salariés, négociation collective, etc.), pour essentielle qu'elle soit dans le champ professionnel, n'apparaît pas comme totalement suffisante pour investir celui de l'interprofessionnel. L'écriture d'un article - fusse-t-il pour un journal syndical - constitue un exemple certes un peu limite tant cet exercice est peut être l'un de ceux qui exige le plus de ressources (sur le plan des compétences linguistiques, rédactionnelles, culturelles, etc.) et de légitimité sociales (pour s'autoriser à écrire et à décrire, en son nom propre, une réalité certes partagée mais vécue par d'autres). Il illustre néanmoins deux choses : d'une part, que la démarche interprofessionnelle nécessite des apprentissages ; d'autre part, qu'en raison de l'affaiblissement des processus d'apprentissage internes dans les institutions syndicales et partisanes, le capital scolaire devient déterminant dans la formation du capital militant. Du coup, Solidaires est confrontée, comme la plupart des autres organisations syndicales,

[1] Denis Segrestin, *Les communautés pertinentes de l'action collective. Six études en perspective*, op. cit., p. 135.
[2] Lilian Mathieu, *Comment lutter ? Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, Textuel, 2004, p. 76.
[3] Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, 2009, p. 49-50.

à cette tension forte entre « un idéal participatif conceptualisé par les dirigeants syndicaux et une offre de participation de plus en plus sélective »[1]. D'autant plus que cet « idéal participatif » est consubstantiel à son projet, et énoncé comme tel, au point d'apparaître comme un principe politico-culturel non négociable (pour l'instant), fusse au prix d'une expansion moins rapide.
Mais le niveau de formation ne doit pas être perçu simplement comme une exigence fonctionnelle, c'est aussi un marqueur culturel et identitaire. On le sait, le champ revendicatif est bouleversé depuis plusieurs années par de multiples transformations : déclin des formes d'organisation traditionnelles, qu'elles soient à vocation syndicale ou partisane, émergence de nouveaux acteurs, syndicaux et associatifs, développement d'actions transverses au mouvement social et syndical, etc. On sait également que cette reconfiguration de l'espace de la contestation n'obéit à aucune spontanéité mais doit davantage à la « reconversion » d'un certain nombre d'acteurs (politiques, syndicaux, associatifs) et à l'entrecroisement des groupes dans une dynamique de « mobilisation des mobilisations ». On sait enfin que la redéfinition de nouveaux « cadres d'injustice » (altermondialisme, mouvement des sans, etc.) et l'adoption d'un « répertoire d'actions » renouvelé n'a pas été sans conséquence sur le profil sociologique des groupes mobilisés, aux membres plus jeunes, plus féminisés, plus diplômés, etc. Solidaires, et un certain nombre de ses composantes, ont été fortement partie prenantes de ce mouvement global ; elles y ont même construit en partie leur identité et leur image. L'ascension rapide de SUD-PTT ou de SUD-Rail chacune dans leur secteur, l'orientation plus combative prise par le SNUI, l'engagement de l'ensemble de ces forces dans le mouvement social, la participation de Solidaires dans ATTAC, etc. y ont contribué. Cette dynamique a reposé sur la construction d'une offre collective visant à proposer une alternative au mode de fonctionnement jugé institutionnalisé et bureaucratique des confédérations, par le renouvellement des pratiques et la modification des modes de fonctionnement internes. Ce renouveau n'est pas uniquement d'ordre organisationnel mais également culturel. Il a ceci de paradoxal qu'il permet le rapprochement avec les valeurs et les pratiques de catégories d'acteurs traditionnellement peu attirées par le syndicalisme.

Quoi qu'il en soit, on peut effectivement constater l'extrême difficulté de sortir du dilemme posé par la question de la démocratie dans les organisations. Peut-on poser quelques jalons, d'ordre théorique plus qu'empirique, afin, non pas de s'en affranchir et encore moins penser pouvoir le résoudre, mais de maintenir cette ambition - sociologique - de vouloir étudier les expériences tentées dans le cadre des mouvements sociaux et du mouvement syndical ? Cela nécessite de poser autrement ce dilemme. Que signifie cet « autrement » ? En grande partie, de le poser « au-delà » des catégories wéberiennes, en particulier celle de la domination[2]. C'est, par exemple, ce que recommande Yves Sintomer pour qui, affronter ce dilemme, c'est s'affronter à la pensée politique de Max Weber, aux catégories qu'il nous a laissé en héritage et qui formatent en grande partie notre imaginaire sur la question. L'apport de l'analyse de Sintomer est de montrer que, incapable de croire à sa possibilité, Weber, dans sa sociologie politique, n'a laissé aucun espace pour une réelle pensée de la démocratie - autre que plébiscitaire. Il écarte d'entrée de jeu l'idée que la politique démocratique puisse représenter quelque chose de qualitativement distinct de la politique comme domination, la considérant uniquement comme l'une de ses modalités. Alors

[1] Cécile Guillaume et Sophie Pohic, op.cit., p. 33.
[2] Ce que ne fait pas, selon moi, un sociologue comme Pierre Bourdieu qui, tout en rappelant l'intérêt objectif pour les dominés de la forme d'action politique « corporative » par rapport à la forme « individualiste » - les deux concepts étant empruntés à Durkheim – est incapable de la considérer autrement que soumise à l'acte de la délégation, « toujours hantée par la menace de l'usurpation et du détournement », les gens n'étant pas capables de parler si l'on ne parlait pas à leur place. A ce sujet, « Formes d'action politique et modes d'existence des groupes », op. cit., p. 86-87.

qu'il assoit sa démonstration sur la constitution de différents types idéaux de la domination, il n'en consacre sérieusement aucun à ce que pourrait être un espace public démocratique. Il radicalise et systématise les critiques classiques de la démocratie directe héritée de l'expérience grecque mais au prix d'une distorsion des travaux produits par les études historiques et en ne tenant pas compte de ses aspects déterminants (centralité de l'éducation politique et civique, refus d'un Etat séparé des citoyens, logique égalitaire du fonctionnement de l'*agora*, participation inégalée du petit peuple dans le fonctionnement et le débat démocratiques, etc.). Ce qui, pour un sociologue aussi fin que Weber, ne peut indiquer qu'un refus de sa part « de constituer un véritable idéal-type de la démocratie comme organisation politique visant à éliminer (ou du moins à minimiser) la domination »[1]. A partir de là, penser autrement ce dilemme ne consiste pas à se débarrasser en bloc de l'approche wébérienne, ne serait-ce en raison de la richesse de son analyse, pour le coup aussi pertinente qu'efficace, de la domination politique dans les sociétés modernes, articulée autour de ses trois dimensions constitutives : les sociétés de masse, le développement de l'Etat et des partis politiques modernes. Elle vise plutôt à refuser deux partis pris : l'un de nature anthropologique, qui fixe la domination au centre de toute relation humaine ; l'autre de nature métaphysique - car non sociologique - qui fait de la délégation un principe insurmontable[2]. Leur dépassement forme la condition minimale pour tenter de conceptualiser la part du réel qui, justement, n'est pas réductible ou qui se déploie sous une autre logique que la reproduction des rapports de domination. Mais cela ne peut se faire qu'à une seule condition : celle de re-lier (au sens de lier à nouveau) la dimension descriptive et prescriptive (ou axiologique et normative) de la démocratie au sein d'une théorie qui la prend pour objet. Il s'agit de s'éloigner d'une conception comme celle de Joseph Schumpeter qui, dans son ouvrage *Capitalisme, socialisme et démocratie*, définit la démocratie comme une méthode sans prendre en compte aucune de ses finalités, ou de ce qui pourraient être considérées comme telles, l'égalité et la liberté par exemple. Comme le montre très bien Moses Finley, ces buts sont rejetés non pas uniquement en raison de leur « qualité » (bonne ou mauvaise) mais plus fondamentalement parce qu'ils constituent justement des buts[3] ; telle serait la différence essentielle entre une conception moderne et une conception antique de la démocratie, celle-ci contenant nécessairement la question de ce qu'est et de ce que doit être un bon régime de gouvernement. C'est justement sur cette distinction entre la conception procédurale et la conception normative de la démocratie qu'il convient de revenir. Sur un plan politique, tant on voit mal comment, à elles seules, des procédures démocratiques, pour

[1] Yves Sintomer, *La démocratie impossible ? Politique et modernité chez Weber et Habermas*, op. cit., p. 48.
[2] Au sens où le pense apparemment Pierre Bourdieu : « La question fondamentale, quasi métaphysique, étant de savoir ce que c'est que de parler pour des gens qui ne parleraient pas si on ne parlait pas pour eux », « Formes d'action politique et modes d'existence des groupes », in *Propos sur le politique*, op. cit., p. 7.
[3] Moses Finley, *Démocratie antique et démocratie moderne*, op. cit., p. 50.

importantes qu'elles soient, pourraient suffire à assurer l'égalité politique[1]. Mais également sur un plan sociologique, l'abord sociologique de la question démocratique ne pouvant être axiologiquement neutre, hormis l'objectif de produire des savoirs génériques sur cette dernière. Comme l'écrit par exemple Sabine Erbes-Seguin, « nous sommes à la recherche, non de la démocratie en général, mais d'une de ses formes bien précises : la démocratie dans une organisation volontaire, de type syndical »[2]. Pour autant, il ne s'agit ni de mélanger les genres, en l'occurrence construire l'ordre politique sur une assise normative, ni d'abaisser les prétentions de la démarche sociologique en ne prenant pas ou pas assez en compte le réel, encore moins de négliger les obstacles qui contrecarrent les pratiques démocratiques. Mais plutôt de concevoir une approche qui articule sociologie de la démocratie et théorie démocratique - ce que fait, par exemple, Yves Sintomer en travaillant sur les apports de la démocratie délibérative via notamment l'examen de la théorie habermasienne de l'agir communicationnel.

Une autre manière possible est de déployer une autre conception de la démocratie que celles qui en font soit une procédure soit un régime, une conception plus dynamique. En partant du constat qu'il n'existe pas, qu'il n'a jamais existé et qu'il n'existera sans doute jamais de réelle démocratie, les sociétés (occidentales) étant « hier comme aujourd'hui organisées par le jeu des oligarchies et les gouvernements s'exerçant toujours de la minorité sur la majorité », il s'agit de considérer la démocratie comme « hétérotopique » à la société inégalitaire - car toujours *en deçà* et *au-delà* de ses formes juridico-politiques[3]. Il s'agit de la percevoir comme un mouvement, une lutte toujours recommencée contre les tendances, permanentes et spontanées des pouvoirs et des gouvernements, de rétrécir la sphère publique afin d'en faire leur sphère privée. Ni un gouvernement ni une forme de vie donc mais une lutte, à l'intensité variable selon les périodes et les contextes, « contre la répartition du public et du privé qui assure la double domination de l'oligarchie dans l'Etat et la société »[4]. Dans ce cadre, le sujet politique n'est plus (uniquement) l'homme démocratique porteur de droits, le citoyen des textes constitutionnels, mais celui qui cherche à se dégager de son assignation dans la sphère privée, à faire reconnaître la qualité de sujet politique à lui-même comme à ses pairs, à investir et élargir la sphère publique, dans la diversité de ses sous-espaces. Outre qu'une telle conception permet de contourner l'opposition classique entre démocratie directe et démocratie représentative, ainsi que l'objection, tout aussi classique, qui renvoie les manifestations relatives à la première forme à une époque révolue, de l'expérience grecque à celle du conseillisme, elle permet également d'évaluer autrement l'attitude

[1] A ce sujet, Cornélius Castoriadis, « La démocratie comme procédure et comme régime », op. cit.
[2] Sabine Erbes-Seguin, *Démocratie dans les syndicats*, op. cit., p. 87.
[3] A ce sujet, Jacques Rancière, *La haine de la démocratie*, op. cit.
[4] Idem, p. 63.

des plus démunis qu'en termes d'incompétence politique et d'apathie. Car elle permet de repérer historiquement les *traces* de *l'expérience plébéienne*[1], certes pas dans l'institution démocratique mais dans ses *brèches* et dans la remise en cause de sa structuration oligarchique, renvoyant à une dimension plus *insurgeante* et *sauvage* de la démocratie[2]. Mais sans que l'on puisse totalement en rester là, tant le mouvement démocratique n'est jamais parvenu à solutionner durablement et suffisamment, c'est-à-dire de façon satisfaisante, les facteurs générateurs d'inégalités dans les institutions démocratiques. Cela nous fait-il revenir au point de départ ? Pas nécessairement puisque cela permet de (ré-) arrimer la question démocratique aux multiples expériences de « démocratie civile » menées dans le cadre des mouvements sociaux et, secondairement, de se débarrasser de toute tentation de labellisation et d'étiquetage de ces derniers.

III.2 A-t-on besoin de nouvelles institutions ?

Si la problématique de l'autonomie renvoie à la question de l'organisation, on doit également voir en elle une forme de relation particulière à l'institution. Ce lien entre autonomie et institution doit donc effectivement être explicité.

Personne n'en doute. Aucune société ne peut vivre sans institution. Par conséquent, le projet d'autonomie ne vise pas à se débarrasser une fois pour toutes des institutions mais de les fonder autrement. En ce sens, l'autonomie vise l'auto-institution de la société par elle-même afin qu'elle se dote de ses propres règles et de ses propres lois, sans les adosser à une source extérieure ou extra-sociale. Mais de quelle(s) institution(s) parle-t-on ? Mon objet n'est pas de discuter ici les nombreuses définitions de l'institution. Au-delà de celles déjà évoquées précédemment, établie par Cornélius Castoriadis (« Institution première de la société et institutions secondes »), je me contenterais de rappeler les trois sens communément attribués à la notion en sociologie : un sens anthropologique « large » (« ensemble des formes sociales et des structures organisées établies par les lois ou la coutume »[3]) ; un sens organisationnel « restreint » (« organisations qui diffusent des biens et de services »[4]) ; et un sens politique (« ensemble d'appareils et de procédures de

[1] A ce sujet, Martin Breaugh, *L'expérience plébéienne*, op. cit.
[2] A ce sujet, Miguel Abensour*, La démocratie contre l'Etat*, Paris, éditions du Félin, 2004.
[3] Pierre Ansart, « Institutions », *Dictionnaire de sociologie*, Paris Robert Le Seuil, 1999, p. 286.
[4] Everett, C. Hugues, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 1996, p. 155.

négociations visant la production de règles et de décisions légitimes »[1]). Dans la perspective présente, ce sont plutôt les deux premières dimensions de l'institution qui m'intéressent, même si, concernant le phénomène syndical, son institutionnalisation ne compte pas pour rien dans sa crise actuelle, la particularise puisque sa « légitimité institutionnelle apparemment intacte masque [sa] perte de légitimité sociologique »[2]

Parler du lien entre autonomie et institution, c'est rappeler que le lien entre les individus et les institutions modernes est double, fait à la fois d'habilitations et de contraintes. Du coup, les premiers utilisent les secondes tout en étant transformés par elles, toute la question étant de savoir quelle est l'intensité de cette utilisation et la profondeur de la transformation inverse. Ceci signifie qu'il est difficile d'appréhender ce lien autrement que comme le produit d'une « inévitable » dialectique. Comme toute forme d'arrangement, même si dans le cas des institutions il s'agit d'arrangements généralement durables, les institutions sont en proie aux crises. Qu'on les considère en termes de « désinstitutionalisation » ou de « déconventionnalisation », ces crises peuvent être considérées comme « des périodes dans lesquelles les individus et les groupes modifient à tel point leurs pratiques sociales, que les principales institutions et avec elles la configuration institutionnelle, s'en trouvent remaniées »[3]. Nous vivrions depuis la fin des années 1960 une de ces crises majeures, la seconde dans l'histoire de la modernité. Et toute étude portant sur l'évolution des liens tissés entre les individus et les institutions dans un domaine social déterminé (le domaine religieux, scolaire, familial, etc.) doit les appréhender en cohérence avec ce changement plus global. En l'occurrence, c'est bien évidemment le cas du lien entre les individus et leurs organisations représentatives, dans le domaine politique comme celui du travail, même si chacun de ces deux domaines comporte des spécificités propres.

Montrer le lien entre autonomie et institution, c'est enfin considérer l'autonomie comme un mouvement par rapport à l'institution (hétéronome) : un mouvement de nature politique - se dresser contre les conventions et leur tenir face ; un mouvement de nature sociologique, sous la forme d'une déprise et d'un détachement. Ce deuxième type de mouvement ne traduit pas nécessairement la capacité des individus à se déterminer librement. Il formalise davantage une transformation des institutions elles-mêmes - par le haut ou par le bas[4] - et des significations

[1] François Dubet, *Le déclin de l'institution*, op. cit., p. 23.
[2] Christian Dufour, Adleheid Hege, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La revue de l'IRES*, n°65, 2010/2, p. 68.
[3] Peter Wagner, *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité*, op. cit., p. 66.
[4] Par le haut, l'utilisation du différentiel de pouvoir entre les groupes sociaux vise la création de nouvelles institutions habilitantes ; par le bas, à l'initiative de groupes sociaux favorablement moins bien placés et qui ont moins à attendre

sociales qui les accompagnent. Ainsi, par exemple, pour reprendre les analyses d'Alain Erhenberg au sujet de l'idéal social contemporain d'autonomie - qui, répétons le, n'a pas forcément grand-chose à voir avec le projet d'autonomie au sens politique -, on serait aujourd'hui moins dans un processus de désinstitutionalisation que dans la transformation des modes d'institution des sujets humains : « nous sommes sortis d'une société caractérisée par des références à la discipline et à l'obéissance et nous sommes entrés dans une société qui fait référence à l'autonomie. Non pas que la discipline ait disparu, simplement, elle est englobée dans l'autonomie qui lui est aujourd'hui supérieure en valeur. On a l'impression que l'autonomie est en contradiction avec l'idée de suivre une règle, puisqu'elle fait référence au choix de vie, à l'initiative personnelle, à la réalisation de soi. Or, l'autonomie consiste à suivre des règles »[1].

Pour recentrer mon propos sur mon domaine de recherche, le syndicalisme est considéré comme une institution et est souvent interpellé à ce titre. Comme l'énonce Mona-Josée Gagnon, « par ses origines historiques, le syndicalisme est d'abord un mouvement social : il n'était même précisément que cela au début. Chemin faisant, il s'est, comme on dit, institutionnalisé »[2]. Mais qu'est-ce que cela veut dire ? Deux choses : d'une part, au sens le plus courant, il s'est construit par le droit et il s'est progressivement imbriqué dans un système juridico-politique (*cf.* supra.) ; d'autre part, une organisation syndicale, historiquement, est bien plus qu'une simple organisation, mais une organisation qui engendre « une forme particulière de socialisation »[3]. Mona-Josée Gagnon, en référence à la définition de l'institution par Charles Taylor, parle « d'outil d'encadrement social »[4]. En ce sens, le syndicalisme est à la fois un pôle d'identification et une source de normalisation, tout en restant un mouvement social. Dans ce cadre, la crise du syndicalisme est également une crise de l'institution syndicale, marquée par l'abaissement fort du sentiment d'appartenance et d'identification à son égard[5]. Le syndicalisme est une institution qui a perdu sa dimension intégratrice et qui, du coup, a perdu également sa capacité de bâtir des rapports de force qui lui soient favorables au sein du monde du travail. Mais comme on l'a déjà

---

des dites institutions et qui cherchent à se protéger contre les effets d'exclusion et de disqualification entraînées par la transformation de ces dernières, idem, p. 56.

[1] Alain Ehrenberg (entretien avec), « L'autonomie, nouvelle règle sociale. », *Informations sociales,* Caisse nationale des Allocations familiales, 2005/6, n° 126, p. 112 à 115.

[2] Mona-Josée Gagnon, "Le syndicalisme : institution et mouvement social" in Vincent Lemieux, *Les institutions québécoises : leur rôle, leur avenir* (dir.) Colloque du 50e anniversaire de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1990, (p. 6 de la version électronique)

[3] François Dubet, *Le déclin de l'institution*, op. cit., p. 23.

[4] Mona-Josée Gagnon, "Le syndicalisme : institution et mouvement social", op. cit. (p. 7 de la version électronique).

[5] Pour être complet à ce sujet, il est nécessaire de rappeler que le lien entre les acteurs sociaux et leurs organisations représentatives n'est pas unilatéral mais interactif et réciproque. Comme l'indique Frédéric Sawicki, « les associations choisissent leurs membres autant que ces derniers les choisissent » in « Les temps de l'engagement », *Politix*, vol. 16, n°63, 2003. p. 17-51.

évoqué, le mouvement de distanciation des salariés à son endroit n'est pas une désaffection totale, ne donne pas lieu à une rupture complète, mais prend plutôt la forme d'une relation profondément ambivalente. Dans le champ des mouvements sociaux comme dans celui des relations professionnelles, il est commun d'évoquer ce processus de distanciation comme un mouvement de désengagement, qui ne doit pas être confondu avec la défection. Ce désengagement concerne a priori plutôt les militants, compte tenu de leur rapport actif à la participation politique ou syndicale[1]. Mais il vise aussi les adhérents qui se désengagent ou ne s'engagent plus dans les organisations représentatives « traditionnelles ». Les traits récurrents de ce processus sont largement connus. Rappelons les synthétiquement avec Daniel Cefaï. Ils ne se manifestent pas nécessairement par l'atonie ou le retrait mais prennent globalement la forme d'un déplacement des motivations et des aspirations des citoyens vers de nouvelles formes d'engagement (associations et collectifs articulés de façon réticulaire au détriment des organisations bureaucratisées, centralisées et hiérarchisées) voire même d'un multi positionnement (oscillation des classes moyennes entre groupes de pression politique, croisades morales et mouvement social) ; l'engagement se fait sporadique, donne lieu à des séquences limitées dans le temps, est centré sur des objectifs identifiables et atteignables, relève d'un choix individuel plutôt que d'un destin communautaire ou générationnel, sans identification particulière à un appareil institutionnel ; il donne lieu à la recherche de canaux alternatifs de participation et de représentation (avec la démocratie participative comme idéal pratique et le rejet des formes classiques de délégation) dans le cadre d'une dynamique (à l'échelon national comme international avec le mouvement altermondialiste) de réinvention et d'expérimentations[2].

Ces différents facteurs nourrissent donc la crise des institutions représentatives et parmi elles, l'institution syndicale. Les ressorts de cette crise seraient à trouver notamment du côté de son inadaptation aux caractéristiques des sociétés modernes. C'est en particulier la thèse défendue par Christian Thuderoz [3]. Pour le sociologue, qui reprend les arguments développés par Alain Touraine dans son livre *Critiques de la modernité*, la société actuelle est devenue un univers décomposé, éclaté entre quatre forces hétérogènes : l'individu, la consommation marchande, l'entreprise et la nation. Et c'est parce qu'elle serait incapable de répondre aux questions posées au niveau de ces quatre points cardinaux que l'institution syndicale serait en difficulté. On peut constater avec Christian Thuderoz l'inadaptation actuelle de la forme syndicale sans forcément partager ni ses thèses ni ses conclusions. Alors, pourquoi l'évoquer ? Parce que son texte partage

[1] A ce sujet, Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, op. cit.
[2] Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 423-425.
[3] Christian Thuderoz, « L'individu, la forme syndicale et l'entreprise », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n°2, automne 1998, p. 59.

avec d'autres une même interrogation : une fois le constat de la crise de l'institution syndicale posé, est-il possible de se passer de ce type d'institutions et par quoi, éventuellement le remplacer ? Cette interrogation se place en fin de compte au sein d'une perspective relativement classique. Comme le constate Michel Lallement, « les institutions ne disparaissent pas à mesure que l'individuation gagne du terrain au cœur de nos sociétés modernes. Tandis que certaines sont effectivement ébranlées jusque dans leurs fondations principales, d'autres se (re) composent et encastrent plus que jamais les pratiques et les représentations sociales contemporaines »[1]. Cette perspective est classique, également, car elle renvoie à la vieille problématique durkheimienne de la solidarité sociale, de la crise et de l'évolution de ses formes ainsi que des institutions capables de la porter et de jouer un rôle intégrateur. C'est justement dans le cadre durkheimien, en reprenant la célèbre distinction entre solidarité organique et solidarité mécanique, que Rainer Zoll place sa réflexion sur la crise actuelle de la solidarité ouvrière et du syndicalisme : « Beaucoup de personnes, aujourd'hui, parlent de crise de la solidarité. Mais en même temps, il est possible de constater des signes de solidarité nouvelle. Il faut donc préciser quelle solidarité est en crise (…) Pour approfondir la question de la crise, nous pensons qu'il est utile de mettre en rapport la crise du syndicalisme et la crise de la solidarité ouvrière. Les syndicats peuvent être considérés comme des organisations au service de la solidarité ouvrière, organisations d'un mouvement social ancien qui s'est institutionnalisé et, dans le même élan, a institutionnalisé la solidarité ouvrière »[2].

A ce stade, la grande affaire, compte tenu de la désagrégation du social, semble être de pouvoir résoudre le problème de « l'individualisation de l'inégalité sociale »[3] par le biais de solidarités reconstruites ou d'un nouveau genre. Toute la question est de savoir si l'on peut construire de la solidarité sur une autre base que celle qui prévalait antérieurement et qui reposait sur une certaine homogénéité sociale et culturelle (pour que puisse se mener « une lutte des classes sans classes »[4]) ou, plus précisément, s'il est possible de produire de la convergence à partir des différences et des singularités actuelles, en termes d'identités, de parcours, d'expériences, etc., sachant que celles-ci se sont à la fois multipliées et renforcées. Ces questions ne sont pas totalement nouvelles. En effet, le mouvement ouvrier, qui n'a de toute façon jamais été réellement unifié, s'est construit dans le creuset d'un monde ouvrier « aux multiples visages »[5] et le salariat a toujours été très

[1] Michel Lallement, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, op. cit., p. 547-548.
[2] Rainer Zoll, « Le défi de la solidarité organique. Avons-nous besoin de nouvelles institutions pour préserver la cohésion sociale ? », op. cit. p. 51-52.
[3] « Nous sommes confrontés chaque jour davantage - dans une perspective marxiste - au phénomène (encore non analysé) d'un capitalisme sans classe, qui conserve néanmoins toutes ses structures et les problèmes d'inégalités sociales qui en découlent », Ulrich Beck, *La société du risque – Sur la voie d'une autre modernité*, op. cit., p. 160.
[4] Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, op. cit., p. 9.
[5] Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit .

divers, y compris sur le plan de l'insertion et de la sécurisation de ses membres. Par ailleurs, la coalition, ancêtre de la grève, avait justement pour finalité, comme son nom l'indique, de « fédérer autour d'objectifs communs des personnes situées dans des situations juridiques diverses à l'égard des entreprises visées (consommateurs, travailleurs, sous-traitants) »[1]. En revanche, la nouveauté réside dans la différenciation sociale qui s'est intensifiée depuis plus d'un quart de siècle, dans tous les espaces de la vie sociale et pas uniquement dans le travail, ainsi que la dégradation du rapport de force au détriment des salariés, faisant de cette question de la solidarité un enjeu essentiel voire crucial pour le syndicalisme. Car ce dernier s'est historiquement construit sur une double prétention : la sécurisation de l'emploi et la représentation de l'intérêt collectif. Or la transformation des régimes d'emploi lui aurait fait ravaler ces deux prétentions avec le risque, pour lui, en ne représentant plus qu'une frange minime du salariat, en l'occurrence les salariés déjà protégés, de ne plus pouvoir s'instituer en acteur plus ou moins central des développements sociaux [2]. Comme le montrent Christian Lévesque, Gregor Murray et Stéphane Le Queux, les recherches consacrées aux bouleversements du marché du travail et à leurs implications sur les organisations représentatives concordent globalement à ce sujet - même si elles ne sont pas toujours étayées empiriquement - et conduisent à l'idée d'un affaiblissement du lien syndical en raison de la différenciation interne de la main d'œuvre et de l'éclatement des préoccupations et des priorités témoignées par les acteurs sociaux. Ils pointent les « six lignes de différenciation » principalement évoquées : la féminisation de la force de travail, la scolarisation de cette dernière, les mutations de valeurs d'une génération à l'autre, la tertiarisation des emplois, leur transfert vers des établissements de petite taille et leur précarisation[3].

Toutes ces thèses ne se contentent pas d'inventorier et d'analyser la nature des bouleversements qui abaissent la représentativité et la légitimité (sociologiques) des acteurs syndicaux pour conclure à leur irrémédiable déclin. Certaines considèrent ces derniers comme des « agents stratégiques », capables d'agir, en partie du moins, sur leur propre destin[4]. De ce point de vue, quels sont les différents « espaces stratégiques » qui s'ouvrent aux syndicats ?

---

[1] Alain Supiot, « Revisiter les droits de l'action collective », op. cit., p. 702.

[2] Christian Dufour, Adelheid Hege, « Les syndicats face au processus d'insécurisation des statuts d'emploi » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, op. cit., p. 79.

[3] Christian Lévesque, Gregor Murray et Stéphane Le Queux, « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n°2, 1998, p. 131-154.

[4] A ce sujet, l'introduction écrite par Christian Dufour, Gregor Murray, David Peetz, Charlotte Yates, au numéro spécial de La revue de l'IRES (« Repenser la représentation collective » n° 65, 2010/2) qui présentent quelques unes de ces thèses. Celles que j'évoque ici ne sont pas toutes présentées dans ce numéro.

Une première piste consisterait pour les organisations syndicales à se transformer en agences sociales. Leur inadaptation structurelle face à la recomposition des modèles sociaux, productifs mais aussi culturels, caractéristiques de la société industrielle, devrait les conduire à faire le deuil des fonctions qu'elles assuraient dans le cadre de cette dernière, celles de représentation en particulier. A accepter la nature profondément utilitariste et consumériste des liens désormais établis par les acteurs sociaux avec les institutions (ce que Dominique Schnapper appelle les « impatiences » de l'homme démocratique : « les relations entre le malade et le médecin, l'avocat et son client, le prêtre et le croyant, le professeur et l'étudiant, le travailleur social et l'assisté se conforment toujours plus au modèle des relations contractuelles entre individus égaux, sur le modèle des relations fondamentalement égalitaires qui s'établissent entre son prestataire de service et son client »[1]). Il ne s'agit pas de tenter de renouer avec un syndicalisme de services. Il est trop tard. Le tournant du mutuellisme au début du XXe siècle a été manqué et le syndicalisme nord-européen, qui incarne le mieux ce modèle, n'est pas épargné par la crise qui secoue le syndicalisme mondial[2]. En tant que spécialistes du social, les syndicats devraient « passer de la représentation à l'implication », en vue de l'organiser, non plus d'un point de vue sociologique mais politique et gestionnaire, en accentuant leur rôle d'arbitrage, de régulation et de gestion : « Il s'agit de passer d'une culture de la mobilisation à une culture de la gestion »[3]. Mais cette piste est-elle réellement nouvelle ? Mona-Josée Gagnon ne le croit pas qui récuse en particulier la dichotomie essentialisme/instrumentalisme qui lui sert de support : « le rapport instrumental au syndicalisme se [définit] par la priorisation des aspects proprement utilitaires - le syndicat comme « agent » économique - le rapport essentialiste au syndicat se définissant de son côté par une priorisation des aspects relatifs à une solidarité ouvrière dépassant les frontières de l'entreprise »[4]. Non seulement l'instrumentalisme n'est pas un phénomène nouveau mais rien ne dit que, précédemment aux années 1960, les syndicalistes étaient plus essentialistes qu'aujourd'hui et ne voyaient pas d'abord dans le mouvement syndical un moyen pour améliorer leur condition (salariale, de travail, etc.). Et lorsque, comme Jean-Marie Pernot, on inverse la perspective en se demandant pourquoi autant de salariés continuent d'adhérer à des syndicats alors qu'il y a autant de raisons de ne pas le faire - l'adhésion n'apportant aucun service ni bénéfice particulier à celui et à celle qui saute le pas, voire même peut lui apporter un certain nombre de désagréments, en particulier dans les petites et moyennes entreprises où l'implantation syndicale est globalement moins bien tolérée - c'est pour constater que « l'adhésion aux idées (ou aux méthodes) ressort au

[1] Dominique Schnapper, *La démocratie providentielle*, Paris, Gallimard, 2002, p. 169.
[2] A ce sujet, Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit.
[3] Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, op. cit., p. 193-194.
[4] Mona-Josée Gagnon, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique, op. cit., p. 91.

moins autant - et pour cause - que l'intérêt matériel direct »[1]. Le rapport au syndicalisme - pour celui/celle en mesure de l'éprouver compte tenu des déserts syndicaux[2] - comme à l'action collective est de nature composite, répond à des aspirations qui entremêlent différents niveaux de réalité (individuelle ou collective, objective ou subjective, etc.) et donne donc difficilement lieu à un découpage qui soit à la fois objectivable et généralisable.

Une deuxième piste qui pourrait être suivie par les organisations syndicales serait de redéfinir la solidarité qu'elles incarnent, et notamment de se défaire de la conception mécanique de la solidarité ouvrière dont elles étaient historiquement les porteuses pour s'ouvrir à une solidarité de type organique. C'est en particulier la thèse défendue par Rainer Zoll pour qui, à la différence de la thèse précédente, la crise de la solidarité ne signifie pas la mort de la solidarité. Sauf que la solidarité ouvrière s'est longtemps fondée sur l'égalité, ou plutôt sur une conception homogénéisante de l'égalité, qu'elle soit réelle ou représentée, construite sur l'appartenance et la ressemblance ; une conception close également, « non habituée à la différence, au dépassement des frontières de la communauté »[3]. Pour lui, la crise actuelle de la solidarité ouvrière, qui n'est donc pas une crise de la solidarité mais une crise d'un certain modèle de solidarité, doit être comprise dans cette perspective, à l'aune de la différenciation sociale produite par des différences nouvelles et toujours plus nombreuses. Face à la complexité de la société moderne et à l'évidente impossibilité de réduire ces différences, la revendication d'égalité, au sens mécanique du terme, devient nécessairement absurde. D'où l'obligation pour les syndicats, s'ils veulent enrayer leur déclin, de les prendre en compte, ne serait-ce que parce qu'elles sont portées par les jeunes générations qui seront soit l'avenir du syndicalisme soit son fossoyeur, et pour le coup, de porter et de défendre « une mutation socioculturelle de la solidarité ». Sauf qu'une telle piste, de l'aveu même de l'auteur, serait difficile à prendre pour les organisations syndicales. En effet, accepter les lignes générales de la modernisation culturelle nécessite qu'elles respectent le choix individuel des acteurs de s'engager et de mener l'action dans des structures collectives de différentes formes, bref qu'elles consentent d'abandonner leur monopole de la représentation. Au regard des oppositions, larvées ou déclarées, qu'elles ont montrées ces dernières années à l'égard d'un certain nombre d'associations engagées dans le mouvement social - des associations de chômeurs à celles

[1] Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit., p. 333.
[2] La situation nationale en matière de syndicalisation relève plutôt de l'a-syndicalisation ou de la non-syndicalisation que de la désyndicalisation. A ce sujet, Christian Dufour, Adleheid Hege, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », op. cit.
[3] Rainer Zoll, « Le défi de la solidarité organique. Avons-nous besoin de nouvelles institutions pour préserver la cohésion sociale ? », op. cit. p. 52.

des sans-papiers -, on ne voit effectivement pas ce qui les amènerait pour le moment à s'engager dans cette voie.

Comment outiller les possibilités d'un renouveau syndical ? C'est également la question que posent Christian Dufour et Adelheide Hege, en plaçant le curseur de leur analyse sur les acteurs et leur légitimité[1]. Les syndicats se constituent en acteurs qui exercent une fonction de représentation. Si celle-ci est cruciale, sa légitimité l'est plus encore Or, la légitimité de la représentation syndicale s'est profondément dégradée depuis plusieurs décennies. En effet, compte tenu de la désyndicalisation massive mais également de l'incapacité du syndicalisme de prendre en compte et en charge les catégories nouvelles du salariat (femmes, jeunes, immigrés, précaires), elle s'est à la fois recroquevillée sur la représentation des seuls salariés intégrés et déjà protégés par leur statut d'emploi (titulaires, statutaires) et sa légitimité institutionnelle. Cette représentation partielle n'est pas nouvelle rappellent les deux sociologues, les salariés situés au cœur de la construction syndicale ayant toujours représenté une frange particulière du salariat : blanc, mâle, qualifié, travaillant dans une grande entreprise plutôt métallurgique ou des chemins de fer, etc. Par ailleurs, la sécurisation des salariés constitue sans nul doute « l'une des contributions essentielles du syndicalisme [qui en a fait] une élément de structuration sociale jusqu'à lui faire reconnaître le statut de bien collectif » mais sans pour autant constituer une norme acquise par l'ensemble du salariat. Dans un tel cadre, pourquoi la représentation syndicale s'avère aujourd'hui menacée ou en tout cas insuffisante, du point de vue de sa légitimité ? Celle-ci a gardé son efficacité tant que les groupes moteurs du salariat - les communautés pertinentes de l'action collective - ont pu profiter et faire profiter aux autres groupes professionnels, périphériques mais vassalisés, des retombées de la dynamique sociale en matière de sécurisation. Cette dynamique étant brisée, « le jeu de la distanciation et de la solidarité au sein du salariat ne fonctionne plus et le rôle syndical est d'autant plus déstabilisé que les catégories précarisées se tiennent éloignées de toute référence syndicale »[2]. Le problème n'est pas uniquement celui de l'arrêt des gains que peuvent espérer les groupes professionnels de l'action syndicale. Mais bien plutôt que cela modifie la nature même du syndicalisme : « une négociation de branche apparemment pérenne qui laisse de côté une part notable des salariés change de sens et transforme le statut des acteurs de cette négociation. Il en va de même d'une représentation des salariés qui, dans une entreprise, exclut *de facto* les salariés les plus précaires »[3]. Celui-ci perd sa dimension englobante et sa prétention à l'universalité. Dans ce contexte, les organisations

[1] A ce sujet, Christian Dufour, Adleheid Hege, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », op. cit.
[2] Christian Dufour, Adelheid Hege, « Les syndicats face au processus d'insécurisation des statuts d'emploi » , op. cit., p. 83.
[3] Christian Dufour, Adleheid Hege, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », op. cit., p. 72.

syndicales ont vu s'estomper une grande partie de leur cohérence, de leur crédibilité, et leur renforcement institutionnel est une opération insuffisante sinon vaine. Pour qu'elles regagnent de la cohérence, il est indispensable qu'elles accroissent leur représentativité en intégrant les salariés les plus vulnérables. Pour que cette intégration puisse se faire, selon Christian Dufour et Adheleide Hege, il est nécessaire que le syndicalisme sorte du modèle des « intérêts objectifs communs aux salariés » sur lequel il s'est construit, intérêts dont il aurait historiquement eu pour tâche d'identifier, d'organiser avant de les fondre dans un intérêt commun. Car un tel modèle « compose difficilement avec le problème des désaffections persistantes »[1]. Se référant à la théorie de la conscience commune de Durkheim, leur thèse est que les individus ne pourront prendre en charge solidairement un intérêt commun qu'en suscitant l'apparition d'un bien nouveau, non identique à ceux de départ, le groupe trouvant son identité dans le processus de construction des intérêts collectifs. Autrement dit, il convient de « redonner toute sa place à la sociologie des groupes sociaux et à la construction identitaire »[2].

J'ai trois points d'accord avec l'approche de Christian Dufour et de Adelheide Hege. Le premier concerne les identités collectives dont je pense, comme eux, qu'elles ne sont pas fondées une fois pour toutes mais qu'elles nécessitent d'être construites et reconstruites en permanence par les acteurs. Pour reprendre la formule de Louis Pinto, à propos du collectif : « Il n'y a pas, d'un côté, le groupe, et d'un autre côté, des membres livrés à des états d'âme individuels, mais la réalité du groupe n'a d'autre garantie que l'énergie collective mobilisée parmi les individus qui se considèrent eux-mêmes et les autres comme les membres du groupe »[3]. Un tel constat ne vise aucune prédiction. Mais à considérer effectivement que la crise de la solidarité n'implique pas nécessairement la mort de la solidarité et qu'il convient plutôt de rechercher les « nouveaux » supports identitaires pour la reconstruire et la refonder. Comme les deux sociologues, c'est le deuxième point d'accord, il me semble qu'un dilemme se pose aux organisations syndicales. Celui de choisir entre la rationalisation de leur rôle à partir des positions acquises d'un côté et la reconstruction de leur base sociologique de l'autre. Ce second axe me paraît primordial dans un éventuel processus de sortie de crise, même si les deux axes ne sont pas totalement opposables et s'il est certainement faux de croire que ces dernières n'ont rien fait et ne font rien pour tenter de conquérir les salariés les plus vulnérables. Enfin, comme eux également, je crois que l'enjeu ne réside pas uniquement dans l'intégration des salariés éloignés de la sphère syndicale dans les institutions du même nom. S'il est important, il n'est néanmoins pas suffisant. Pour que cette

[1] Idem, p. 73.
[2] Ibid., p. 75.
[3] Louis Pinto, *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, op. cit.

intégration réussisse et soit pérenne, il convient également de leur faciliter l'accès aux fonctions représentatives. Cela nécessiterait que soit repensée la cohabitation de ces groupes au sein des dites institutions - mais sans que l'on sache vraiment comment et pourquoi les groupes déjà intégrés et détenant les rênes de la représentation instituée accepteraient de céder leur place et modifier leur rôle[1]. La dynamique identitaire et intégrative développée par les deux sociologues laisse cependant peu de place à la question démocratique qui constitue un angle mort de leur approche. Si la reconstruction d'identités partagées à partir de nouveaux intérêts communs semble indispensable, elle n'épuise pas à elle seule la problématique du rapport à l'institution. En effet, rien ne dit que les acteurs ne chercheront pas à conduire un tel processus en dehors des structures déjà existantes, dans des cadres également nouveaux ou retravaillés. Cela signifie qu'il est difficile, pour le syndicalisme, de disjoindre ces deux préoccupations.

C'est en particulier le constat auquel aboutissent Christian Lévesque, Gregor Murray et Stéphane Le Queux suite à l'enquête qu'ils ont mené au Canada dans le but de vérifier empiriquement l'impact de la différenciation sociale sur le lien syndical (facteurs exogènes). Dans cette recherche, ces derniers défendent plutôt l'hypothèse d'une relation structurante entre le rapport à l'emploi et au travail, au travers des conditions matérielles de travail et des relations sociales de production, et le lien syndical (facteurs endogènes)[2]. Il est difficile de restituer les résultats de cette enquête sans entrer dans le détail, ce que je ne peux bien évidemment pas faire ici. Aussi, me contenterais-je d'énoncer sans développer les quatre constats auxquels ils aboutissent - à prendre, selon eux, comme des pistes de réflexion - pour m'arrêter sur le dernier qui est au cœur de ma problématique. Premier constat : le lien au syndicat est moins délétère qu'il ne paraît. Seule une minorité de salariés pense le syndicalisme comme inessentiel. En revanche, l'adhésion aux modalités d'action engagées par celui-ci récolte des appréciations moins positives. Deuxième constat : la différenciation sociale génère une réticence plus forte à l'égard des modalités d'action du syndicalisme que du syndicalisme lui-même - c'est notamment le cas des hommes et des femmes dans les services publics, des jeunes et des précaires - amenant les auteurs à conclure que ce sont « les valeurs collectives caractérisant le plus le syndicalisme industriel [qui] semblent avoir moins de prise parmi ces salariés »[3]. Troisième constat : le contexte de la représentation syndicale, marqué par « les bases matérielles du rapport à l'emploi et les comportements des acteurs,

[1] A ce sujet, par exemple, l'analyse que j'ai effectué sur la lutte menée par certains syndicalistes du nettoyage CGT pour accéder à une représentativité en partie déniée au sein de la Fédération des Ports et Docks à laquelle ils sont rattachés, in Jean-Michel Denis, *Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage - Du syndicalisme en milieu précaire*, op. cit.

[2] Christian Lévesque, Gregor Murray et Stéphane Le Queux, « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », op. cit.

[3] Idem, p. 20. La numérotation correspond à la version numérique de l'article http://id.erudit.org/iderudit/001431ar

influence significativement le rapport des salariés à l'institution syndicale ». Quatrième et dernier constat, qui m'intéresse particulièrement : « si on tente d'identifier la principale source d'affaiblissement du lien au syndicat, c'est la perception du fonctionnement démocratique du syndicat, et non pas les sources de différenciation sociale, qui se révèle la variable la plus structurante. Une perception positive du fonctionnement démocratique renforce le lien au syndicat : il s'agit du facteur le plus déterminant en ce qui concerne l'évaluation du rapport essentiel au syndicalisme »[1]. Autrement dit, les valeurs du syndicalisme industriel comptant peu pour les nouvelles catégories de salariés, il impensable - ou plutôt, il serait peu efficace - de tenter d'attirer celles-ci dans le giron syndical sans renouveler ses modalités d'action, tant internes qu'externes. Le syndicalisme est confronté à l'obligation d'actionner en même temps les deux leviers de l'ouverture sociologique et de la rénovation démocratique : « Les nouvelles sources de différenciation sociales interpelleraient l'acteur syndical dans sa fonction démocratique, non seulement sur sa base représentative, mais aussi en ce qui concerne ses modes de participation et la prise en compte de variations dans le rapport individuel à l'action syndicale »[2]. Il s'agit de deux très lourdes exigences, mais les prendre en considération et tenter d'y répondre forment les conditions nécessaires de l'avenir de l'institution syndicale.

III.3 Tout nouveau, tout beau ?[3]

Depuis plusieurs décennies, la sociologie des mobilisations - pour unifier de façon pratique les différentes études et approches de l'action collective au sein d'un même paradigme - est traversée par un débat récurrent sur la (réelle) nouveauté des mobilisations contemporaines : nouveauté des formes d'action, d'organisation et de mécontentements, etc. Un tel débat n'est pas surprenant puisque l'action collective est un objet soumis à des transformations historiques, de nature endogène et exogène, transformations qu'il n'est jamais facile de qualifier - simple reprise, transformation d'un élément existant, changement d'échelle ou réel saut qualitatif[4] - ni de dater précisément. Autre phénomène classique dès lors qu'il est question d'historicité, le débat va prendre un tour polémique, les thèses formulées de part et d'autre étant suspectées de véhiculer des jugements de valeur sur les périodes, les acteurs et les modes d'actions considérés. Pourquoi

[1] Ibid., p. 21.
[2] Ibid., p. 22.
[3] Cette formule est reprise par Lilian Mathieu dans son article « Un "nouveau militantisme", A propos de quelques idées reçues », http://www.contretemps.eu/socio-flashs/nouveau-militantisme-propos-quelques-idees-recues
[4] Sophie Béroud et René Mouriaux, « Continuités et évolutions de la conflictualités sociales », op. cit., p. 126.

me référer à un tel débat ? Sans y avoir pris part directement, ma problématique de recherche depuis plus de quinze ans - comprendre ce qui se joue dans la « décomposition » des formes et institutions « anciennes » et/ou « traditionnelles » et l'émergence de « nouvelles » formes - m'y plonge que je le veuille ou non. Les titres de mes articles en font foi : « Les coordinations dans les luttes sociales : l'émergence d'un modèle original de mobilisation ? » (Futur antérieur) ; « Nouvelles organisations et nouveaux modes de coordination - la recomposition du paysage syndical français » (Actes du XVIII[e] congrès de l'Association Canadienne des Relations Industrielles) ; « Les formes émergentes confrontées aux rôles traditionnels des syndicats » (Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?) ; Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ? (La Documentation Française) ; « Les syndicats SUD - de nouvelles organisations à la conquête du paysage syndical français (Syndicalisme(s) SUD). Mon objectif n'est pas de rendre compte ici par le détail des ressorts de cette polémique, d'autres l'ont déjà fait[1], mais d'en rappeler schématiquement les principaux points d'accroche afin de préciser ma position à ce sujet.

Ce débat n'est pas récent. Il est contemporain des mutations des sociétés occidentales à partir des années 1960 et des analyses qui en ont été faites en Europe et aux Etats-Unis. Un certain nombre d'entre-elles pronostiqueront l'entrée de ces sociétés dans un au-delà historique difficilement qualifiable mais néanmoins bien distinct de l'ère antérieure, qu'elles signifieront à l'aide du préfixe post- (moderne, industriel, etc.)[2]. Appliqué, selon un schéma antithétique relativement classique, à un vaste registre de pratiques sociales, le qualificatif de nouveauté sera ainsi le symbole des ruptures occasionnées lors de ce changement d'ère, de son ampleur, comme l'illustre par exemple l'emploi du mot révolution : de l'information, du travail, de la technologie, etc., et de son étendue, puisque concernant la quasi-totalité des domaines de la vie sociale : le social, l'économique, le culturel, etc.[3]. Le domaine des mouvements sociaux ne sera pas épargné : le passage de la société industrielle à la société post-industrielle s'accompagnant d'un basculement concomitant du mouvement ouvrier, en perte de vitesse, à de nouveaux mouvements sociaux (NMS). Ceux-ci seront supposés, au mieux, le remplacer, au pis, ouvrir de nouveaux espaces de contestation à de plus larges catégories d'acteurs, porteurs de revendications excédant le seul monde du travail. Cependant, à l'instar des autres pratiques sociales auxquelles il a été appliqué, ce critère de nouveauté n'aboutira pas à une définition excessivement précise des nouveaux mouvements

[1] A ce sujet, par exemple, Daniel Cefaï, *Pouquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit. ; Olivier Filleuille, Bernard Pudal, « Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacements des méthodes d'enquête » in Olivier Filleuille, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, *Penser les mouvements sociaux*, op. cit., p. 163-184 ; Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007.
[2] A ce sujet, Yves Bonny, *Sociologie du temps présent*, Paris, Armand Colin, 2004.
[3] A ce sujet, Daniel Cohen, *Trois leçons sur la société industrielle*, Paris, Seuil, La République des idées, 2006.

sociaux. Pour au moins trois raisons. Tout d'abord, parce que les mouvements désignés comme tels ne s'articuleront pas de la même manière et autour des mêmes motifs de part et d'autre de l'Atlantique, prenant une dimension plus culturelle et identitaire aux Etats-Unis et plus sociale et politique en France et en Europe. Ensuite, parce que les critères censés les définir et les fonctions auxquelles ils sont censés répondre varieront selon les analystes [1]. Enfin, parce que leur extrême diversité rendra impossible toute homogénéisation dans une catégorie spécifique. Ce débat en nourrira un autre autour du caractère originel des NMS par rapport au mouvement ouvrier, mais aussi de leur dimension alternative et inédite, tant du point de vue des modes d'actions engagés que des thèmes de revendications déployés. Dans cette polémique, les uns multiplieront les contre-exemples historiques afin de prouver l'invalidité de leur label - en montrant l'ancienneté dans le mouvement ouvrier de revendications de nature qualitative, de luttes internes contre le centralisme organisationnel et politique, d'expérimentations politiques et sociales en tous genres -, de souligner la filiation entre les « anciens » et les « nouveaux » mouvements sociaux, et la dimension somme toute encore relativement classique du gros des mobilisations contemporaines, autour de l'emploi et du travail, sous la forme de manifestations de rue, etc. Les autres, au contraire, souligneront la désarticulation entre les deux registres de mouvements sociaux compte tenu de la dissemblance des systèmes d'action historique dans lesquels ils s'insèrent et des logiques d'actions auxquelles ils se réfèrent. Querelle dérisoire ? Pas si l'on considère que derrière l'enjeu des NMS, « c'est tout un diagnostic de changement social qui se joue »[2].

L'affaiblissement empirique des mouvements sociaux durant la décennie 1980, les déceptions tourainiennes à l'égard du modèle des NMS qui n'a pas tenu ses promesses - car chargé d'une dimension messianique dont il était pourtant censé se libérer - et s'avère être un « modèle faible » par rapport à celui du mouvement ouvrier, aura en partie raison de ce débat, qui se maintiendra encore, mais « hors-sol » et de façon rétrospective. Toujours employée pour lire et analyser les mobilisations collectives du moment, la catégorie des NMS sera néanmoins vidée de ses scories théoriques antérieures, « neutralisée » pour ainsi dire, et sera désormais surtout convoquée « pour pointer la " crise ", voire la " fin ", d'un militantisme associé aux organisations conventionnelles

[1] Daniel Cefaï, *Pouquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit, p. 430-431. Par delà ces différences, Erik Neveu a tenté néanmoins de synthétiser les principes constitutifs des Nouveaux Mouvements Sociaux ; il en recense quatre : le décalage voire la rupture avec le mode de fonctionnement et d'organisation des structures représentatives classiques, se traduisant principalement par la part d'autonomie plus grande revendiquée par les acteurs, la mise à l'écart des formes de centralisation et d'institutionnalisation et la refonte des modes d'action ; l'accent mis sur l'aspect qualitatif des revendications ; la transformation des enjeux politiques qui se caractérisent moins par la conquête du pouvoir mais davantage par l'établissement de sphères autonomes ; la modification de l'identité des acteurs, ceux-ci ne s'identifiant plus à la classe, in *Sociologie des mouvements sociaux*, op. cit., p. 67-68.
[2] Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, op. cit., p. 69.

(partis et syndicats) »[1]. C'est lors de la « phase » suivante, à partir du milieu des années 1990, marquée par le renouvellement conjoint des luttes sociales et des approches tant empiriques que théoriques qui leur seront consacrées, que ce débat redémarrera. En jeu : le statut de ce renouvellement et l'interprétation qu'il faut lui donner. Au centre de ce débat, et certainement malgré lui : Jacques Ion et ses travaux sur les transformations du militantisme et des modes d'engagement des acteurs sociaux (*cf.* supra). En cause : son utilisation d'idéaux-types pour illustrer les modalités de cette transformation, et pour le coup, la vision forcément tranchée qui en ressort entre d'un côté, un modèle passé d'engagement basé sur l'appartenance communautaire, la durabilité et la fidélité (à l'organisation comme à l'idéologie) ainsi qu'une certain effacement de la personne derrière le collectif, donnant lieu à ce qu'il a appelé un engagement affilié et de l'autre, un mode actuel, plus affranchi car délié - ne reposant plus sur un sentiment d'appartenance -, épisodique, pragmatique, lié à une cause spécifique et non à une idéologie à promouvoir ou à défendre, dans des collectifs plus réduits ou informels, plutôt que dans des organisations institutionnalisées et hiérarchisées. Olivier Fillieule et Bernard Pudal synthétiseront les très fortes critiques, d'ordre méthodologique et sociologique, dressées contre cette thèse[2]. Je me permets de les citer *in extenso* : « la critique, pour le dire d'un mot, souligne que les études sur l'engagement distancié (…) ne feraient que reprendre les points de vue des acteurs et disparaître " toute investigation sur le travail historique et collectif des construction des causes " (…). Toute la thématique du "militantisme distancié" est construite sur un système d'oppositions au passé qui présente de nombreux points faibles : elle fait du militant du passé un militant "total" sans en restituer toute la complexité ; elle met en avant un processus d'individuation qui n'explique pas grand-chose et qui reste à élucider. En oubliant l'autonomie dans la délégation (le sens de soi, la dignité personnelle, le quant à soi) y compris dans le militantisme communiste, en "rabaissant" le passé à du quantitatif comme si les valeurs n'étaient pas au cœur des luttes passées (la dignité ouvrière, etc.), en omettant que la " nouveauté " est une ressource symbolique des concurrences militantes, l'omniprésence de la rhétorique de la personne oublie que rien n'est plus illusoire pour un sociologue que la personne »[3]. Plus fortement, au-delà du modèle construit par Jacques Ion et des couples d'opposition qui en constituent les points-d'appui (affilié/affranchi, nous/je, « entre-soi »/« répondre de soi », verticalité/horizontalité, etc.), ce sont ses présupposés normatifs qui seront mis en cause. En particulier, sa valorisation sous-

[1] Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, op. cit., p. 17.

[2] Elles le seront en particulier par Annie Collovald dans un article énormément repris et cité au sein du paradigme de la sociologie des mobilisations, intitulé « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants » in Annie Collovald (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Rennes, PUR, 2002, p. 177-229.

[3] Olivier Filleuille, Bernard Pudal, « Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacements des méthodes d'enquête », p. 170.

jacente de la « nouveauté », de l'individu et de l'autonomie au détriment des « anciennes » formes de militantisme comme d'organisation et des valeurs qui leur sont associées, d'autant plus déconsidérées qu'elles seraient la marque des classes populaires. Alors que la théorie des NMS avait été critiquée en son temps pour avoir considéré ces derniers comme disjoints du mouvement ouvrier, celle de l'engagement distancié le serait aujourd'hui pour son mépris social implicite. Cette querelle sur le renouvellement du militantisme ne restera pas entre sociologues. Elle se nourrira également des raccourcis et des imprécisions journalistiques, cette profession étant prompte à déceler du nouveau - en termes de générations militantes, de pratiques innovantes, de formes d'organisation inédites, etc. - là où « le sol raboteux de la réalité empirique » ne voit rien pousser de tel[1].

Derrière cette critique de la « nouveauté » des mobilisations contemporaines, on peut différencier quatre critiques en partie distinctes. Premièrement, les « nouvelles » formes d'engagement ne seraient pas si « nouvelles », les solutions qu'elles adoptent ne seraient pas si originales, elles auraient déjà été mises en œuvre, partiellement ou en totalité, par le passé. Deuxièmement, la valorisation de la « nouveauté » contient une critique implicite et normative du modèle ouvrier précédent et des valeurs des classes populaires, ce qui génèrerait une hiérarchisation qualitative des formes de mobilisation, les plus récentes étant « supérieures » aux plus anciennes car moins institutionnalisées et hiérarchisées, représentées par des organisations moins « archaïques », portées par des acteurs au capital social plus élevée et exprimant des valeurs sociales légitimes. Troisièmement, cette valeur n'est pas uniquement une qualité, elle est aussi un label, c'est-à-dire un moyen utilisé par les collectifs émergents pour se différencier des organisations traditionnelles et acquérir une certaine légitimité et visibilité dans l'espace public. Quatrièmement, alors que ces derniers se constituent autour des valeurs de l'horizontalité et de la démocratie participative ou directe, on y retrouverait les mêmes phénomènes d'oligarchie et de délégation de pouvoir.

Ces critiques sont en partie valides. Le critère de « nouveauté » n'est pas une catégorie, juste un qualificatif commode pour désigner un phénomène, une situation, une manifestation qui, par ses formes, ses intentions, ses protagonistes semblent, au premier regard, se démarquer de l'institué et du ritualisé. Le terme est vague puisqu'il ne permet pas de saisir dans le détail ce qui est justement censé faire nouveauté et marquer la différence. Et celle-ci, effectivement, s'estompe la plupart du temps, en partie ou en totalité, lorsque le regard se fait plus précis et analytique, dévoilant des répétitions, des mimétismes, de la mémoire en acte, des hybridations, etc. Tout cela

[1] Lilian Mathieu « Un "nouveau militantisme", À propos de quelques idées reçues », op. cit. p. 2 (version électronique du texte).

est entendu. Pourquoi alors avoir moi-même utilisé ce terme et l'avoir appliqué aux acteurs et aux formes de l'action collective sur lesquels j'ai travaillé durant ces dernières années ? Avant de répondre à cette question, il me faut encore dire quelques mots de cette critique de la « nouveauté », qui n'est pas elle-même dénuée de jugements normatifs sur les mouvements comme sur les acteurs actuels, mais qui repose surtout sur une conception particulière de l'espace des mouvements sociaux et aboutit à certaines conclusions surprenantes. Premier constat : l'argumentaire servant de support à la critique de « l'engagement distancié » est de même nature et utilise le même procédé normatif que celui initialement dénoncé. Alors que c'était la classe ouvrière, ses modes d'action et d'organisation qui étaient injustement critiqués - jugement de classe - c'est l'entrée de la classe moyenne dans l'action collective, la forme et l'orientation qu'elle donne à cette dernière qui est appréhendée à peu près dans les mêmes termes. Cela ne serait pas trop grave si, second constat, cela n'aboutissait pas à une mise en doute de la crise du syndicalisme et de la représentation syndicale[1], de la mutation du militantisme - simple vision ? -, voire à une sorte de défense de la hiérarchisation et de la bureaucratisation des organisations[2]. Je n'ai aucun doute sur la sincérité de ces auteurs à vouloir mettre en garde contre les oppositions trop réductrices entre le passé et le présent, le nouveau et l'ancien, à veiller aux généralisations hâtives, à l'imagerie d'Épinal souvent accolée au syndicalisme, à ne pas être dupes vis-à-vis des auto proclamations naïves d'égalité et de démocratie. Mais que cela les conduise à sous-estimer l'état de faiblesse du syndicalisme et à négliger les pratiques et les solutions politico-organisationnelles qui l'ont en partie conduit là où il en est aujourd'hui peut laisser rêveur.

Stéphane Cadiou et Stéphanie Dechezelles avancent une hypothèse intéressante pour expliquer le succès de cette thématique de la « nouveauté » à propos des mobilisations collectives contemporaines. Il pourrait être lié, en partie, au renouvellement générationnel et à la jeunesse des chercheurs travaillant depuis quelques années sur l'action collective, eux-mêmes soumis « à une concurrence accrue sur un marché académique de plus en plus compétitif » les conduisant « à

[1] Comme l'atteste par exemple cet emploi du conditionnel dans la formulation suivante : « le constat semble établi : la représentation syndicale des salariés serait en crise. En témoigneraient le faible taux de syndicalisation, la quasi-disparition de ce mode privilégié d'action syndicale qu'est la grève, et l'apparition d'autres manières, alternatives et concurrentes, de se constituer en collectifs : coordinations, comités de soutien, petits groupes de collègues… » ; ou ce passage annonçant l'objet même de l'article : « on aimerait ici examiner la pertinence des thèses qui non seulement diagnostiquent une crise ou une mutation du syndicalisme, mais surtout la rapportent à une inaptitude des syndicats à défendre leur territoire de compétences jusqu'ici reconnu, ou à leur incapacité à s'adapter aux nouvelles exigences qu'imposeraient les mutations sociales en cours » in Sarah Abdelnour, Annie Collovald, Lilian Mathieu, Frédéric Péroumal, Evelyne Perrin, « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, n° 74, 2009, p. 73 & 74.

[2] Comme on peut le lire dans ce passage du texte de Lilian Mathieu : « Il se pourrait bien, d'ailleurs, que la bureaucratie et la hiérarchie explicites soient dans la pratique gages de davantage de démocratie que l'informalité et l'horizontalité proclamés » in « Un "nouveau militantisme", À propos de quelques idées reçues », op. cit. p. 3 (version électronique du texte).

accentuer la singularité des mobilisations » sur lesquelles ils travaillent[1]. Concurrence, le mot est lâché. On peut voir là une autre explication de l'importance prise par ce débat, qui renvoie également au « profil » de ces chercheurs, jeunes et moins jeunes, qui le nourrissent. En particulier, la vision du champ des mouvements sociaux comme un espace concurrentiel. Pour une grande partie d'entre eux, ces chercheurs sont des politistes de formation. Ils dotent cet espace des mêmes propriétés que ceux qui régissent le champ politique, et notamment la lutte entre les partis politiques, la lutte pour le pouvoir. Ils y appliquent une lecture issue des modèles de la théorie de la mobilisation des ressources, qui considère les mouvement sociaux « comme "économie" et "industrie" et les militants comme des « entrepreneurs de protestation, « véritable schumpétérien du mouvement social ». Bref, comme l'écrit Erik Neveu, « le lexique du marché colonise toutes les dimensions du mouvement social »[2]. Ils transforment les formes de lutte en formes en concurrence et réduisent les enjeux à des outils de légitimité. Une partie d'entre eux est également pétri par les références bourdieusiennes à propos de la définition du champ social comme de la logique de l'intérêt qui y prévaut. Ils ont pris au pied de la lettre la consigne de Pierre Bourdieu de s'interroger sur l'intérêt (des pratiques) y compris, et peut être surtout, dans les univers qui sont le lieu par excellence du désintéressement, comme l'univers militant par exemple[3]. Ils voient dans le champ des mouvements sociaux, moins un champ d'activité plus ou moins autonome et distinct des autres champs sociaux, qu'un espace de concurrence, un champ de forces, régie par des luttes entre les nouveaux entrants - les « nouveaux collectifs en tous genres » -, aux stratégies de subversion et de conquête, et les occupants les plus anciens - les syndicats -, animés par des logiques de conservation. A partir de là, que nous donnent-ils à voir de ce champ ? Des espaces de position, des stratégies d'agents en lutte, des rapports de force et de domination, des distributions inégales de capital spécifique. Bref, une vision à la fois polémologique[4] et très appauvrie du social, car débarrassé de son contenu anthropologique.

De mon côté, j'ai effectivement appliqué ce qualificatif - ou ses équivalents - à une part des formes d'action, de mobilisation et d'organisation sur lesquelles j'ai travaillé. Je l'ai fait sans à aucun moment rattacher mes analyses à la théorie des NMS. Mon bref passage auprès d'Alain Touraine et de son équipe ne m'a pas conduit à un tel rapprochement théorique. Un élément, de taille me semble-t-il, en atteste. Alors que cette théorie postule un déplacement de la scène, de

[1] Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, op. cit., p. 21.
[2] Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, op. cit., p. 54.
[3] Pierre Bourdieu, « Un acte désintéressé est-il possible ? » in *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, 1994.
[4] A ce sujet, Bernard Lahire, « Champ, hors-champ, contrechamp » in *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques*, Paris, La Découverte, 1999, p. 23-57.

l'enjeu et de l'acteur du conflit de la sphère du travail vers d'autres sphères (ville, environnement, droits civiques, identité culturelle, genre, etc.), j'ai maintenu mes travaux dans le cadre de la sphère productive et ai abordé cette question de l'action collective essentiellement dans ce cadre, persuadé que le travail a plus changé qu'il n'a disparu, qu'il constitue encore l'un des principaux vecteurs de la domination sociale et de l'exploitation économique et qu'il demeure, par conséquent, le lieu privilégié des antagonismes sociaux.

Dans mes analyses, le qualificatif de « nouveau » s'oppose moins à « ancien » qu'à « institué ». Ne serait-ce que parce que les « nouvelles » formes auxquelles j'ai consacré mes recherches - des coordinations au modèle interprofessionnel porté par l'Union Syndicale Solidaires en passant par les syndicats SUD mais aussi les conflits du travail - ont toutes emprunté des fragments plus ou moins importants des modèles passés, que cela soit sur le plan des valeurs, des pratiques, des choix organisationnels, etc., qu'elles ont tenté de remettre au goût du jour, de combiner avec des pratiques pour le coup vraiment nouvelles (utilisation des média, des NTIC, etc.), en même temps qu'elles devaient trouver des solutions réellement innovantes pour faire face à des problèmes encore jamais affrontés (comme celui de la représentativité pour les syndicats émergents par exemple)[1]. Dans ce cadre, la figure de la « spire irrégulière » utilisée par Sophie Béroud et René Mouriaux pour restituer le mouvement du réel me paraît assez convaincante : « les conceptions linéaire, cyclique ou discontinuiste du temps cèdent la place à une problématique de la « spirale irrégulière » qui permet aussi bien de souligner la simultanéité des tendances et des contre-tendances que les nuances séparant l'apparente répétition de la véritable mutation »[2]. Pour moi, ce critère de la « nouveauté » restitue en fin de compte un mouvement à double ressort composé d'une prise de distance critique à l'égard des formes institutionnelles existantes et de l'élaboration expérimentale de modes alternatifs, plus ou moins innovants et originaux. Cela me permet de rester dans le cadre d'une pensée de l'autonomie et de reconnaître la réelle capacité d'initiative et d'innovation des acteurs sociaux. Cornélius Castoriadis s'est ému de ce refus, somme toute assez classique, de reconnaître la capacité de création, d'imagination de formes *autres* : « Ce qui fait scandale, c'est la création ; donc, la création n'existe pas, si ce n'est comme acte divin une fois pour toutes à l'origine des temps. L'idée que l'histoire de l'humanité puisse être une création continuée - ce qui est évident - est rigoureusement impensable dans la pensée héritée »[3]. Comme il l'a très bien montré, si la création présuppose une certaine part d'indétermination, elle ne signifie pas indétermination mais plutôt non clôture de l'espace des possibles, capacité de faire

[1] On peut se reporter à ce propos à mes publications sur chacune de ces formes particulières.
[2] Sophie Béroud et René Mouriaux, « Continuités et évolutions de la conflictualités sociales », op. cit., p. 126.
[3] Cornélius Castoriadis, « Institution première de la société et institutions secondes » in *Figures du pensable*, op. cit., p. 121.

émerger de nouvelles formes. Leur nouveauté ne réside pas uniquement dans leur variance ou dans leur combinaison. Certes, ces formes sont créées à partir d'éléments déjà là, mais « la forme comme telle est nouvelle »[1]. Les formes dont il est question ne sont pas des entités abstraites. On parle bien ici de formes sociales et politiques bâties de façon lucide et réfléchie.

Une telle perspective me conduit, du coup, à partager et à défendre la thèse d'une mutation des formes d'engagement[2]. Cette mutation repose sur une transformation de plus grande ampleur, d'ordre anthropologique, du rapport entretenu par les individus avec les institutions sociales comme avec le collectif, entendue ici comme une forme générique. Cela ne signifie pas que la forme syndicale, pour la prendre comme exemple, soit forcément dépassée ou que l'on ne peut plus y militer mais, plus exactement, que les syndicats, comme institutions et comme organisations militantes, sont nécessairement télescopées par le bouleversement en question, comme en témoignent des facteurs aussi divers que la faiblesse du taux de syndicalisation, le manque de renouvellement générationnel, l'affaiblissement du lien sociologique avec les salariés, etc. Bref, que cette mutation repose sur une réalité empirique. Pour moi, au final, le problème est moins celui de la « nouveauté » de ces formes que celui de leur caractère résiduel et sporadique, leur incapacité à s'étendre, se développer et se pérenniser. Mais peut être est-ce là encore un faux problème, la puissance et la permanence de la démocratie résidant moins dans la résolution du problème de la participation que dans la reconnaissance de « sa mobilité, sa capacité à déplacer les lieux et les formes de la participation »[3]. Nonobstant, c'est pour ne pas avoir pu me résoudre à penser l'acteur démocratique comme un « acteur à éclipses » que je me suis obstiné à m'intéresser aux expérimentations qui cherchent à faire rimer organisation et démocratie.

III.4 Eloge de l'expérimentation

Toute expérience a un élément aventureux »[4]

En effet, la recherche de modes alternatifs passe y compris par ce chemin de l'expérimentation sociale. Là encore, il n'y a rien d'inédit dans ce type de démarche. L'histoire du mouvement

[1] Cornélius Castoriadis, « Anthropologie, histoire, politique » in *La montée de l'insignifiance*, op. cit., p. 110.
[2] J'établirais ici une distinction entre engagement et militantisme, le militantisme ne constituant qu'une forme particulière de l'engagement et requérant encore, me semble-t-il, un investissement aussi durable que soutenu. Autant l'engagement peut être délié autant cela ne me semble moins pouvoir être possible concernant le militantisme.
[3] Jacques Rancière, *Aux bords du politique*, op. cit., p. 76.
[4] Georg Simmel, *Philosophie de la modernité*, op. cit., p. 229.

ouvrier regorge d'expériences en tout genre qui renvoient, pour partie d'entre-elles, aux doctrines du socialisme utopique et aux multiples tentatives visant à leur donner une existence concrète, le plus souvent sous une forme communautaire[1]. Plus proche de nous, les NMS ont également été le lieu et l'occasion d'expériences sociales plus ou moins originales et/ou alternatives, tant en matière de contenu que de formes ; Alberto Melucci parle à ce sujet de « laboratoires immergés d'antagonisme et d'innovation »[2]. Pour ma part, j'ai aussi cherché à caractériser les types d'actions entrepris par un certain nombre de collectifs émergents, des coordinations aux syndicats SUD jusqu'à l'Union Syndicale Solidaires, en termes d'expérimentation sociale. Mais dans quel sens ai-je utilisé ce terme ? Question nécessaire tant ce dernier est imprécis et polysémique ou plutôt imprécis car polysémique. Il s'agit en effet d'un concept utilisé dans des champs très différents (sociologie, droit et science) et dont l'acception actuelle est principalement celle de l'innovation dans celui de l'action publique[3]. On devinera aisément que ce n'est pas en ce sens que je l'ai employé. Le brouillage entourant ce terme s'est en outre renforcé par la place croissante prise par celui d'*expérience* dans la théorie sociologique[4]. Expérience, expérimentation, parle-t-on de la même chose ? Le premier renvoie davantage aux épreuves de la vie quotidienne et à l'enrichissement que procure leur franchissement ; le second, au domaine scientifique et à la logique qui y prévaut. Au-delà de ce seul domaine, l'expérimentation est également liée à une époque, celle de la modernité dans laquelle, l'historicité et la réflexivité se conjuguant, les tentatives visant à briser le cours des choses et à sortir du statu quo pour proposer des alternatives inédites se sont multipliées sur le plan politique, social et esthétique. Car l'art moderne naît aussi avec l'expérimentation, faisant de l'artiste moderne un réel aventurier pour certains[5], un révolutionnaire authentique pour d'autres[6]. Sans que les deux termes se distinguent *a priori* par leur dimension individuelle d'un côté et collective de l'autre, un pan de la sociologie contemporaine tend cependant à attribuer à l'expérience sociale une dimension singulière, liée à la désynchronisation des logiques d'action, aux failles ouvertes dans le processus d'intégration des

---

[1] A ce sujet, par exemple, Bernard Lacroix, *L'utopie communautaire*, Paris, PUF, 1981 ; Michel Lallement, *Le Travail de l'utopie. Godin et le Familistère de Guise*, Paris, Les Belles Lettres, 2009.

[2] Alberto Melucci cité par Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ?*, op. cit., p. 453.

[3] « La puissance publique [a] une obligation de justification de la dépense publique, qui prend la forme d'*évaluations* situées avant, ou après, la prise de décision (…) À cet arsenal classique de mesures précédant ou suivant le choix politique, s'est ajoutée, il y a une quinzaine d'années, une modalité particulière de « préparation » de la norme, l'*expérimentation*, qui va bien au-delà de l'impératif de justification et de contrôle de la dépense (…) C'est dans ce cadre que s'est inscrit le nouveau dispositif dédié à la « lutte contre la pauvreté », le revenu de solidarité active (RSA), adopté, sur la foi d'une expérimentation, par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 (…) L'expérimentation se trouve [ainsi] convoquée à un double titre dans le champ de la réforme sociale : au nom de la justification des politiques publiques d'un côté, comme méthode scientifique de l'autre », Bernard Gomel, Evelyne Serverin, *Evaluer l'expérimentation sociale*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de travail, n° 143, avril 2011, p. 7-8.

[4] A ce sujet, François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, op. cit

[5] Georg Simmel, *Philosophie de la modernité*, op. cit.

[6] Hannah Arendt, *La crise de la culture*, Paris, Gallimard, 1972.

normes et des rôles et à l'avènement du sujet : « la notion d'expérience sociale apparaît quand le sujet a des « problèmes » à résoudre et quand les « solutions » ne sont pas déjà là. Elle se substitue à celle de rôle lorsque les sujets ne disposent pas de modèles de conduite réglés et préétablis, lorsqu'ils doivent eux-mêmes construire leur identité, définir les situations et leurs rapports aux autres. L'expérience est un « travail » de l'acteur »[1]. On peut refuser cette individualisation de l'expérience et la considérer y compris comme une entreprise collective. C'est l'option de Martin Breaugh qui, pour caractériser l'expérience plébéienne, se réfère à la notion d'expérience telle que la définit Georges Bataille - au sens d'un voyage au bout du possible de l'homme - et surtout lui donne une dimension collective : « l'expérience plébéienne désigne donc une disposition qui refuse les limites du possible actuel de l'ordre dominant et dont la finalité est de faire advenir un être ensemble autre que celui qui vit dans une communauté politique particulière »[2]. Par contre, ces deux termes ont pour point commun de renvoyer à un type d'action marqué par l'aventure et l'incertitude. Comme l'a très bien montré Simmel, la modification de la relation entre l'activité et la passivité est pleine de dangers. Elle conduit, selon ses propres mots, à détruire les ponts derrière soi et à entrer dans des zones envahies par le brouillard[3]. Conséquemment, elle est donc marquée par le poids de l'indétermination ; rien ni personne n'est en mesure de prédire et garantir son issue et ses résultats.

Dans une certaine mesure, ce sont ces deux caractéristiques qui m'ont conduit à appréhender le projet des syndicats SUD et de l'Union Syndicale Solidaires sous cet angle de l'expérimentation sociale. Celle de l'aventure, tout d'abord, tant le mouvement de déconfédéralisation engagé par leurs fondateurs, suivi de la tentative immédiate de construire leur propre organisation - professionnelle d'abord, interprofessionnelle ensuite - m'a paru de cet ordre. On ne mesure pas forcément très bien ce que peut représenter pour un militant syndical le fait de quitter son organisation mère - en particulier pour celui qui y a milité de longue date, ce qui est le cas de la majeure partie des syndicalistes évoqués ici - et de perdre l'ensemble de ses droits et mandats, pour reconstruire, sans moyens et dans l'hostilité des directions et des syndicalistes des autres organisations, l'implantation, l'audience et la représentativité de sa nouvelle structure[4]. J'ai évoqué

[1] François Dubet, « L'expérience sociale » in André Akoun, Pierre Ansart, *Dictionnaire de sociologie*, op. cit., p. 209.
[2] Martin Breaugh, *L'expérience plébéienne*, op. cit., p. 12.
[3] Georg Simmel, *Philosophie de la modernité*, op. cit., p. 229.
[4] Plus de vingt ans après, les syndicalistes SUD, en particulier ceux qui militent dans les structures les plus récentes, témoignent toujours de ce climat d'hostilité à leur égard, émanant des directions comme de leurs homologues des autres organisations. Le fait d'être « toujours dans la ligne de mire » des uns et des autres vient renforcer le sentiment d'adhésion à un syndicalisme tourné vers la lutte et la contestation tout en créant des conditions véritablement éprouvantes. Il en ressort une forme d'engagement total qui implique l'ensemble de la vie professionnelle, mais aussi personnelle, et qui est parfois vécue sur le mode héroïque de l'épreuve, mais aussi, parfois, de la lassitude. A ce sujet,

dans des textes anciens le caractère double de cet abandon de la part des syndicalistes SUD : abandon de l'organisation au sein de laquelle ils se sont formés à l'action syndicale et à laquelle ils ont consacré de nombreuses années d'activité militante, abandon du modèle confédéral qui a façonné leur comportement et structuré leur pratique, et qui les a fait basculer dans l'autonomie. C'est cette tension entre leur point de vue critique à l'égard du fonctionnement confédéral et leur refus de leur nouvelle identité d'autonome qui les conduira à tenter de lui trouver un débouché par l'ébauche de solutions « nouvelles » tant sur le plan fédéral qu'interprofessionnel[1]. Celle de l'incertitude ensuite car, à l'époque de leur sortie de la CFDT, rien n'indiquait que le projet porté par ces syndicalistes - qui, en outre, n'était absolument pas finalisé et se « construisait en marchant » - serait viable. On peut même dire avec une certaine trivialité, que personne n'aurait misé un centime sur leur chance de réussite. En matière syndicale, ce critère de réussite est en partie subjectif et tout relatif - au regard de la faiblesse structurelle du syndicalisme français. Pour les syndicats SUD dont il est ici question, et même si chacun d'eux connaît des degrés de structuration, d'implantation et d'audience divers, elle peut néanmoins se mesurer à l'aide de plusieurs facteurs : la vélocité et à la pérennité globales de leur essor, le succès du modèle SUD puisqu'une cinquantaine d'organisations ont aujourd'hui adopté ce sigle, la reconnaissance institutionnelle, juridique, médiatique et syndicale dont ils bénéficient, même si elle n'a été ni naturelle ni spontanée, leur rôle moteur dans la construction de l'Union Syndicale Solidaires, etc.

Mais peut-être plus que l'aventure et l'incertitude, c'est un troisième élément qui m'a amené à parler d'expérimentation sociale : le bricolage. Lors de mon enquête sur l'Union Syndicale Solidaires, j'avais constaté la somme des obstacles, endogènes et exogènes, qui contrecarraient son développement. Parallèlement, j'ai essayé de montrer comment, pour essayer d'y faire face, avec la faiblesse de ses moyens et de ses forces, l'union syndicale optait pour des solutions plus empiriques que rationnelles… bref, comment elle était conduite à faire du bricolage. Cette image du bricolage a été employée par le passé par Jean-Daniel Reynaud à propos de la constitution des communautés dans l'univers productif, communautés qui relèvent souvent de ce type de pratique : « une communauté nouvelle, sauf cas exceptionnel, n'est pas une belle construction cohérente. Elle utilise les pièces et les morceaux hérités du passé, elle retisse comme elle peut le tissu des liens communautaires. Elle est un ravaudage ou un bricolage, réutilisant à des fins nouvelles des morceaux de charpente anciens »[2]. Mais c'est surtout à la métaphore de l'ingénieur

---

Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

[1] Jean-Michel Denis, « L'action interprofessionnelle de SUD-PTT : un engagement fondé sur le mouvement social » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme SUD*, op. cit., p 45-81.

[2] Jean-Daniel Reynaud, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1993, p. 81.

et du bricoleur comme traits caractéristiques et distinctifs des sociétés technologiques et des sociétés traditionnelles, dressée par Claude Levi-Strauss au début de *La pensée sauvage*, à laquelle je me suis référé à l'époque[1]. Mon ambition, à l'aide de cette métaphore, était de montrer que les syndicalistes de Solidaires, comme le bricoleur, devaient faire face à un nombre considérable de situations mais avec un nombre d'instruments limité, en nombre comme en technicité, et qu'il devaient du même coup, comme on dit, « se débrouiller avec les moyens du bord ». L'investissement du droit par les militants de SUD-PTT répond, me semble-t-il à ce cas de figure (cf. encadré 16). Rappelons qu'ils l'ont investi, à l'origine, pour répondre aux attaques en représentativité dont ils faisaient l'objet. Mais sans avoir ni les compétences internes pour prendre en charge ces questions juridiques ni les moyens financiers pour les confier à des avocats extérieurs. C'est donc l'un des fondateurs de l'organisation qui va être mandaté pour s'en occuper - son mandat sera officialisé lors du IV[e] congrès de SUD-PTT en 1996. Caractéristique de ce militant : il était issu des centres de tri de La Poste et n'avait aucun bagage universitaire. Formé sur le tas, il va permettre à son organisation de remporter une série de victoires (la première, en 1993, au Conseil d'Etat qui autorisera SUD-PTT à se présenter aux élections au Conseil d'Administration de La Poste et de France Télécom en 1995) qui la conduira à maintenir son investissement dans la sphère du droit dont elle fera - et fait toujours - profiter les autres syndicats SUD et l'Union Syndicale Solidaires[2]. Pour caractériser un tel cas de figure, Françoise Odin et Christian Thuderoz ont forgé le néologisme d'*implexité*. Un monde bricolé, selon eux, est « un monde d'*implexité* qui fait appel aux ressources potentielles de ses agents, eux-mêmes ignorant partiellement en eux ce réservoir de connaissances, de souvenirs, de traces mnésiques et de sensible que Paul Valéry appelle l'implexe ». Car les deux sociologues, prolongeant et discutant la métaphore Lévi-Straussienne, se sont eux aussi intéressés à la « notion – profane, peu conceptualisée – de « bricolage » pour penser le monde social dans sa diversité », donnant lieu à ce qu'ils vont appeler « les mondes sociaux bricolés »[3]. Ils entendent par là des mondes dotés d'un certain nombre de caractéristiques spécifiques. Evoquons seulement celles que nous reconnaissons dans le monde que nous avons étudié. Un monde bricolé est un monde qui repose et fonctionne sur l'expérience, celle de ses membres qui ne reculent pas devant la polyvalence, n'hésitent pas à passer d'une tâche à l'autre pour faire face à des solutions, en partie inédites, et par rapport auxquelles ils n'ont pas de connaissances et de compétences à priori. Dans notre dernier rapport de recherche consacré aux profils, pratiques et valeurs des militants de Solidaires,

---

[1] Claude Levi-Strauss *La pensée sauvage,* Paris, Plon, Agora, 1962.

[2] Fait amusant, ce syndicaliste a aujourd'hui prêté serment et est devenu avocat et consacre la moitié de son temps professionnel aux affaires juridiques de Solidaires et de ses syndicats membres.

[3] Françoise Odin, Christian Thuderoz (dir.), *Des mondes bricolés ? Arts et sciences à l'épreuve de la notion de bricolage*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2010.

on a ainsi employé l'expression « logique de la débrouille » pour caractériser leurs pratiques au quotidien[1]. C'est un monde connexionniste « où les individus et les choses sont reliés, où des rapports sont établis, où des multiples rapprochements sont opérés ; les individus y empruntent à diverses situations de quoi agir et performer dans une autre »[2]. La nécessité d'alliance, de mutualisation, la constitution d'un réseau de compétences est à l'origine de Solidaires. L'union syndicale a d'emblée été pensée comme un outil, un réseau d'action mis en place par un certain nombre de syndicats non confédérés pour, au pire, répondre aux attaques menaçant leur existence et au mieux, constituer un véritable pôle interprofessionnel[3]. C'est un monde d'aléas, radicalement incertain, imprévisible et pas toujours maîtrisable. J'ai déjà évoqué plus haut cette dimension à propos de Solidaires. L'extrait d'entretien suivant pointe cette sensation exprimée par certains syndicalistes de perte de maîtrise sur les choses.

« *Pour revenir à la question des permanents destinés à s'assurer du développement* [de l'organisation], *le problème est plutôt celui de la durée des mandats, en particulier pour ceux qui sont salariés par la structure. Là encore, on ne va rien inventer. Ce sont des problèmes qui se sont posés à d'autres avant. Si on peut les résoudre moins connement cela sera bien. On peut dire que l'on limite les mandats à six ans mais qu'est-ce que l'on dit au camarade au bout de ces six années - c'est la règle à Sud-Rail : pas plus de 6 ans de mandat plus 1 an pour retrouver du travail -, avec cela sur son CV. Et je ne parle pas des agents de conduite qui doivent refaire une formation lorsqu'ils n'ont pas roulé pendant un certain temps. C'est un problème par rapport auquel on n'a pas forcément les réponses toutes faites. Est-ce que l'on place des militants qui n'ont plus que quelques années à accomplir dans l'entreprise, mais on retombe sur le problème du vieillissement de la structure. Pourquoi pas ? Cela peut se décider, on peut se dire que ces camarades ont une certaine expérience syndicale. Mais ce qui est fou, c'est que l'on décide rien. On fait comme cela parce que c'est la chose la plus simple. Je suis persuadé qu'il y a des choses, dans le syndicalisme, qui ont été mises en place par les autres comme cela, et pas forcément à la suite à la décision de vilains bureaucrates. Il y a des décisions qui sont prises au fil du temps. Il y a une partie de ce que l'on appelle de façon très large les « dérives bureaucratiques » dans les organisations syndicales qui ne résultent pas forcément de décisions machiavéliques mais qui sont des solutions qui sont prises au fil du temps. Et une fois qu'elles sont prises les choses ne sont plus rattrapables. On est là face à des enjeux qui se posent à Solidaires dans les prochaines années. Comment va-t-on réussir à gérer ces problèmes là ? On a des positions de principe, que l'on a toujours, auxquels on tient dans les faits mais qui sont malmenées par la réalité*[4].

C'est enfin un monde de transgressions et de détournements. Pas uniquement un monde de ruptures mais d'assemblages et de collages tels qu'ils existent dans la pratique esthétique. Le développement de ce que j'ai appelé les « actions transverses », reposant sur le refus de disjoindre le professionnel du sociétal dans la pratique revendicative des syndicats SUD peut être considéré de la sorte, ou l'utilisation détournée qu'ils ont fait du droit et des média pour tenter de sortir du jeu institutionnel dans lequel, comme tout syndicat, on les assigne.

---

[1] A ce sujet, Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

[2] Françoise Odin, Christian Thuderoz (dir.), *Des mondes bricolés ? Arts et sciences à l'épreuve de la notion de bricolage*, op. cit., p. 379.

[3] A ce sujet, Jean-Michel Denis, « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? », *op cit.*

[4] Entretien avec un secrétaire fédéral de SUD-Rail in Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage et Martin Thibault, *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, op. cit.

Au total, cette figure du bricolage me paraît donc un instrument utile, une grille de lecture pertinente pour saisir les conduites et les pratiques de ces syndicalistes face aux contraintes et à la complexité du monde dans lequel ils ont à intervenir. Utile mais pas totalement suffisante tant dans ses moyens comme dans ses fins le bricolage n'est pas véritablement défini par son projet (mais principalement par son instrumentalité[1]). D'où la nécessité de réintroduire cette notion d'expérimentation sociale, riche de visées alternatives et de propositions de remodelage de l'ordre social et politique.

Encadré 19 Le Groupe des Dix : une expérimentation sociale ?[2]

Le refus exprimé par les syndicats du G10 de limiter leur action au strict champ professionnel, et de rejoindre les centrales confédérales existantes, les amène à expérimenter une nouvelle forme de regroupement. En l'occurrence, il est possible de qualifier les projets du G10, et sa mis en oeuvre d'expérimentation sociale. Quels sont les éléments qui justifient une telle appréciation ?
C'est en ces termes, en premier lieu, que les acteurs rencontrés relatent et décrivent la nature de leur engagement dans cette aventure. Parmi les notions qu'ils emploient à ce propos, celles d'expérience et de pari reviennent fréquemment

« *Le G10 est une structure que l'on expérimente, y compris au niveau de son mode de fonctionnement…on verra à l'usage. Le G10 répond à l'idée que les confédérations ne conviennent pas pour tout un tas de raisons, et qu'il faut essayer d'expérimenter une union interprofessionnelle un peu différente* » (A., secrétaire fédérale, SUD-PTT).

« *Le G10, c'est un pari. C'est à la fois quelque peu démesuré et passionnant de vouloir faire rencontrer et unir des groupes, des structures, des individus aux histoires, traditions et cultures complètement différentes… c'est aussi un pari sur le temps* » (C., secrétaire générale du SNUI).

Vis-à-vis de cette expérience, qu'ils considèrent aussi comme un essai ou comme une tentative, ils ne se montrent pas prédictifs. Ni sur les chances de réussite de regroupement, ni même la forme qu'il pourra revêtir « à l'usage » (…) Que signifie pour nous, l'originalité d'une expérience comme celle menée par le G10 ? Elle ne signifie pas qu'il montre forcément une inventivité constante et totale en matière d'organisation et de projet syndical, ce qui n'a pas grand sens. Mais que sur ses différents plans, il se démarque des solutions actuellement admises, et fait preuve d'une certaine singularité dans celles qu'il adopte. Dans une certaine mesure, l'absence de précédent historique et sa volonté proclamée d'apparaître comme une solution alternative, l'y contraignent grandement.
Son mode d'organisation, dans son esprit comme dans sa forme, est profondément en décalage avec celui en vigueur dans les autres organisations syndicales, quel que soit l'angle retenu : structuration, fonctionnement interne, principes organisationnels fondamentaux, intégration des syndicats, etc. En outre, cet ensemble de fonctionnalités possède un véritable caractère empirique. Elles ne sont pas acceptées en tant que telles mais sont, au sens littéral du terme, expérimentées par les acteurs utilisateurs et modifiées, amendées voire abandonnées en fonction des résultats qu'elles procurent. Ceci confère à l'organisation qui les teste une démarche lente et des moins assurées. D'autant que les choix organisationnels préalables ne sont pas des plus opératoires. Cela la conduit même parfois à ré-envisager des solutions plus conventionnelles. En la matière, on ne peut prédire si elle réussira à maintenir l'esprit des options qu'elle s'est préalablement fixé ou si elle sera contrainte, en raison de facteurs endogènes comme exogènes, de reprendre un cheminement plus classique

[1] Claude Levi-Strauss *La pensée sauvage,* op. cit., p. 31.
[2] Extrait modifié de mon ouvrage, *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, op. cit., p177-179.

Ce caractère novateur, au-delà de l'organisation proprement dite du G10, réside aussi dans l'aspect transverse du syndicalisme qu'il pratique, et qui teinte fortement les actions qu'il mène. Cette « transversalité » se caractérise essentiellement par la remise en cause de la séparation classique, à l'intérieur des luttes sociales et syndicales, entre catégories sociales (salariés, chômeurs, précaires) et types d'organisation (syndicats, associations) partie prenantes.
Les voies choisies par le G10 pour contribuer à la lutte contre la désyndicalisation, et pour faire émerger « une nouvelle conception du syndicalisme », à défaut d'être inédites, jurent enfin avec les solutions de type institutionnel, privilégiés - en partie de façon contrainte - par les centrales syndicales dites représentatives.

Conclusion générale

L'un des exercices visés par l'écriture d'une habilitation à diriger des recherches est celui de la mise en cohérence. Le candidat doit montrer la cohérence de son parcours, l'enchaînement logique des objets et des thématiques sur lesquels il a travaillé. Celui-ci n'attend pas à ce que cette cohérence ressorte d'emblée, facilement. Il est même surpris de s'apercevoir qu'elle ne résulte pas uniquement d'une construction a posteriori, qu'il y a une vraie logique qui préside à ses choix et qu'il n'a pas besoin de forcer la réalité de sa trajectoire pour la mettre à jour. Cette logique est à la fois interne et externe à la recherche. Elle est interne non seulement au sens où il y a un « ordre des raisons épistémologiques » qui détermine le sens de la démarche de recherche mais surtout parce que l'objectif de cette démarche vise à déceler et à faire ressortir les articulations, de toute nature, entre les processus. Elle est externe car les phénomènes sociaux, loin d'être des isolats, sont enchâssés dans des systèmes de relations socio-historiques. Tout cela est bien connu. Mais au-delà de ces deux aspects, il y en a un troisième que le candidat à l'HDR est amené à faire ressortir plus particulièrement dans le cadre de ce travail d'un genre particulier : celui des motivations personnelles, biographiques, psychologiques mêmes, qui commandent ses choix de recherche. C'est ce qu'indique la place croissante prise dans l'exercice par ce que l'on appelle « l'ego-histoire ». La logique qui prévaut dans ce troisième aspect ne consiste plus à relier les phénomènes étudiés à leur contexte social et historique spécifique ou à d'autres phénomènes semblables, de même nature, etc., mais à faire intervenir la personnalité du chercheur pour comprendre son propre parcours et les raisons de son intérêt pour les dits phénomènes. Dans ce cadre, ce fragment « d'auto-analyse » n'est plus considéré comme un facteur « d'illusion biographique » mais est censé au contraire informer de « l'historicité du regard scientifique »[1]. On n'imagine pas combien cet exercice peut être périlleux pour celui/celle qui s'y livre. En particulier, pour celui qui travaille sur des objets aussi démodés et défraîchis que le syndicalisme et l'action collective. Il s'agit d'objets qui manquent tellement de prestige que la personnalité et l'histoire de celui qui s'y intéresse ne peuvent être que sans éclats. La légitimité et le prestige social forment en effet des constructions symboliques à double sens. Pour jouer le jeu de l'anecdote : m'ouvrant à une collègue du très faible nombre de communications sur le syndicalisme lors de

[1] Françoise Thébaud, « Entre parcours intellectuel et essai d'ego-histoire. Le poids du genre », *Genre et Histoire*, n°4, printemps 2009.

journées de *Sociologie du travail* organisées il y a quelques années à Paris, celle-ci, interloquée, me demanda qui peut encore s'intéresser au syndicalisme aujourd'hui. De fait, compte tenu de tout ce que l'on a dit dans le cadre de ce travail sur l'état de faiblesse de ce dernier et sur l'immensité des enjeux auxquels il doit répondre pour se redresser, peut-être n'avait-elle pas entièrement tort. Ce désintérêt excède le seul domaine de la recherche. Il s'agit de thèmes (avec ceux concernant le monde ouvrier, la pauvreté laborieuse voire même le travail) autour desquels ils n'est pas forcément conseillé aujourd'hui de bâtir un programme de cours dans une université.

Si, pour sacrifier au genre, un seul trait de ma personnalité doit permettre de comprendre mon intérêt pour ces questions - au-delà de leur dimension politique et idéologique -, c'est une certaine obstination. Cette obstination s'est traduite, toutes ces années, par la poursuite de mon travail sur le conflit et l'action collective dans la sphère productive, contre le sentiment dominant de leur dévitalisation et archaïsme - même si je ne suis évidemment pas le seul à poursuivre dans cette voie. Mon ambition a ainsi été de me soustraire au « déclinisme » ambiant quant à la capacité d'action et de résistance des salariés, pour montrer d'une part que les conflits n'avaient pas disparu des relations de travail et d'autre part, que les conflits individuels n'avaient pas supplanté les conflits collectifs. Mon souci a ainsi été de mettre l'accent sur l'idée de transformation plutôt que sur celle de déclin. Cette transformation est liée à la modification du cadre dans lequel ces antagonismes s'inscrivent, marquée en particulier par l'éclatement des rapports de production, la dégradation des rapports d'emploi, la désinstitutionnalisation des organisations et les mouvements conjoints - et parfois contradictoires - d'individualisation et d'aspiration à l'autonomie de la part des salariés. Dans cette tâche, je ne me suis pas essayé au prophétisme[1] mais ai cherché à interroger un phénomène en crise, le syndicalisme[2], et un autre en mutation, l'action collective, en me maintenant dans un cadre précis, celui des relations professionnelles. Autrement dit, il m'a semblé important de rester ouvert aux évolutions alors que tant d'approches ont tendance à chercher à clore les processus sociaux dont ils font l'analyse. Il ne s'agit pas de faire preuve de conservatisme ou d'aveuglement, de penser que rien ne change ou de diminuer l'importance des crises, des faiblesses, qu'elles soient structurelles ou non. Je crois avoir assez insisté sur ces dernières dans ce travail. Il m'a paru plus pertinent de penser de façon conjointe les mouvements de tension et de transformation. La figure du balancier, de l'oscillation, à laquelle je me réfère à plusieurs reprises dans cette HDR tente de formaliser cette idée. S'il ne faut pas

[1] En l'occurrence, il n'a pas toujours été facile d'expliquer à certains journalistes, lors d'entretiens accordés à l'occasion de plusieurs mouvements sociaux, celui sur les retraites de 2010 par exemple, que la position « d'expert » des conflits sociaux et du syndicalisme ne donnait pas la capacité pour autant de lire l'avenir et de se prononcer sur la suite des mouvements en question.

[2] A la manière dont l'entreprend, par exemple, Jean-Marie Pernot dans son ouvrage *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit.

confondre ambivalence et oscillation, ces deux mouvements ont à voir l'un avec l'autre ; le premier nourrit le second. En l'occurrence, l'ambivalence actuelle[1] montrée par les individus devant leurs choix personnels et collectifs explique en grande partie la tension exprimée vis-à-vis des organisations et des institutions.

Je crois également avoir montré un certain entêtement dans le choix de mes objets de recherche, à vouloir travailler sur la problématique des « nouveaux » acteurs collectifs, en particulier syndicaux. Malgré les mises en garde, pour ne pas dire plus, il m'a semblé, dès le début des années 1990, qu'ils pourraient jouer un rôle dans le processus de recomposition du mouvement syndical qui était en train de (re-)démarrer. Recomposition du paysage syndical mais aussi des pratiques et des modes d'organisation à l'intérieur de celui-ci. Au milieu des multiples travaux consacrés aux différentes manières de faire aujourd'hui (du) collectif dans les mouvements sociaux, j'ai ainsi consacré les miens à la même thématique mais à l'intérieur du mouvement syndical, au sein duquel je me suis particulièrement intéressé à la question institutionnelle - au lien entre les individus et les institutions -, bureaucratique et démocratique. J'ai expressément cherché à interroger les différents modes de collectifs sur lesquels j'ai travaillé au prisme de ces trois dimensions. De la même manière, et corrélativement, j'ai délibérément considéré - certains diront peut être avec naïveté - ces modes alternatifs de collectif comme des tentatives, plus ou moins abouties et plus ou moins réussies, d'apporter des solutions à la question de la démocratie dans les organisations.

De très nombreux points n'ont pas été abordés dans le récit de mon parcours. Je n'ai quasiment pas parlé de l'enseignement, qui reste l'activité principale d'un enseignant chercheur, et auquel j'ai consacré et consacre toujours énormément de temps et d'énergie. De l'apport croisé de l'enseignement et de la recherche, qui est réellement possible, y compris dans le cadre de cours dispensés en premier cycle, mais que le découpage des temps et des activités rend difficile à maîtriser et valoriser. Encore moins de mes activités institutionnelles[2]. Pour revenir à des préoccupations théoriques, j'ai très peu évoqué également la question de mon « lien » au champ des relations professionnelles. « Comprendre, c'est comprendre d'abord le champ avec lequel et contre lequel on s'est fait » a écrit Bourdieu[3]. De fait, j'ai répété à plusieurs reprises dans cette

[1] Comme le montre Peter Wagner, l'ambivalence, dans la modernité, exprime une triple tension, celle du rapport entre la liberté individuelle et la vie collective, entre la capacité de l'action humaine et la contrainte structurelle, entre les existences concrètement situées et les règles d'ensemble, in *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité*, op. cit., p. 13.

[2] J'ai abordé néanmoins ces différentes dimensions de mon activité dans le tome 1 de cette HDR intitulé *Parcours de recherche et d'enseignement*.

[3] Pierre Bourdieu, *Esquisse pour une auto-analyse*, éditions Raisons d'agir, Paris, 2004, p. 15.

HDR que mes travaux s'inscrivaient à l'intérieur de ce champ, essentiellement parce que la cible de mes investigations est le domaine du travail. Cela est vrai pour mes travaux anciens mais aussi actuels et certainement à venir. Cependant, je ne suis pas venu directement à ce champ mais *via* l'étude des mouvements sociaux. Par ailleurs, je me suis toujours senti un peu étranger à la conception régulationniste qui le domine en grande partie depuis au moins les travaux de Jean-Daniel Reynaud. Pour autant, cela ne m'a pas conduit à me réfugier dans celui des mouvements sociaux. Non seulement parce que ce qui se passe dans l'espace du travail n'y est pas ou pas assez pris en compte - malgré des infléchissements récents en ce sens - mais aussi parce que, paradoxalement, malgré les très nombreuses et intéressantes enquêtes empiriques qui y sont menées, ce champ semble être celui du règne de la « Suprême-Théorie »[1], au point que le terrain paraît servir davantage à tester la validité des modèles théoriques que ces derniers d'outils destinés à le comprendre. Cette position d'entre-deux n'est pas toujours facile à vivre du fait que l'on ne se sent jamais totalement chez soi – ni reconnu comme membre à part entière – dans l'un ou l'autre des deux paradigmes. En revanche, elle a pour avantage une certaine liberté (de ton, d'emprunt, de partage, etc.)

Il est impossible de conclure sans parler de mes projets de recherche. Compte tenu de ce que j'ai écrit ici sur la dégradation des rapports d'emploi et de travail d'un côté et de la nécessité pour les plus vulnérables de s'organiser de l'autre, on ne s'étonnera pas que je continue mes travaux dans cette voie. En particulier, il me semble intéressant de poursuivre mes investigations sur les facteurs d'entrave aux solidarités collectives, ces facteurs à dimension sociale, formalisés dans les figures de l'*éclatement* (des organisations productives), de la *fragmentation* (des statuts et des identités) et de la *différenciation*. Ces figures, aux dimensions à la fois objectives et subjectives, aux traits quasi anthropologiques tant elles constituent l'ossature des sociétés occidentales contemporaines, sont le plus souvent présentées comme rendant improbables la recomposition d'un mouvement d'ensemble, la construction de solidarités collectives à large échelle. Elles seraient en effet productrices de mécanismes sociaux fortement destructeurs des modes collectifs d'identification. Doit-on pour autant les naturaliser et considérer comme désormais impossibles les formes conjointes de construction des individus et des collectifs ? Doit-on obligatoirement inférer du déclin du conflit de classes propre à l'ère industrielle, l'impossibilité d'un conflit d'un genre nouveau – considérons-le, avec Claude Dubar, comme « le moment et l'épreuve d'une construction d'un acteur collectif »[2]. L'hétérogénéité sociale doit-elle être perçue comme une barrière devenue infranchissable ? Celle-ci n'est non seulement pas tout à fait nouvelle, même si

[1] J'emprunte le terme à C. Wright Mills in *L'imagination sociologique*, Paris, Maspero, 1971.
[2] Claude Dubar, *La crise des identités*, op. cit., p. 123.

elle s'est effectivement accrue singulièrement ces dernières décennies, mais elle nous confronte en outre à un enjeu qui n'est lui-même pas inédit, celui du remplacement d'un mode d'organisation social par un autre. Une des façons de commencer à répondre à cet enjeu est de situer correctement le problème. En l'occurrence, comme j'ai essayé de le montrer dans ce texte, et comme l'énonce de son côté Jean-Marie Pernot, c'est moins le lien entre les individus qui est en crise que le rapport - ou plutôt un certain type de rapport - que ces derniers entretiennent avec les organisations censées les représenter[1]. Répondre à ce problème ne constitue pas forcément une tâche plus aisée. On a évoqué ici un certain nombre de pistes que l'on compte continuer à étudier. Une piste prioritaire est que les organisations représentatives, dans le domaine du travail, fassent - plus qu'elles ne le font - de la précarité un de leurs enjeux centraux. Elles pourraient ainsi retrouver dans ce combat une représentativité accrue, en même temps qu'elles pourraient chercher à reconstruire, à partir de la vulnérabilité au sein du salariat, les ressorts d'une condition commune. Continuer à investiguer les multiples expériences qui sont menées en ce sens, qui existent mais qui restent fragiles, limitées, isolées, et analyser les conditions de leur fusion et apprentissage commun, constituent quelques objets enthousiasmants à travailler. Il y a là de quoi encore m'occuper quelques années.

[1] Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit., p. 337.

Bibliographie

Abdelnour, S., Collovald, A., Mathieu, L., Péroumal, F., Perrin, E., « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, n° 74, 2009, p. 73-96.

Abensour, M., *La démocratie contre l'Etat*, Paris, éditions du Félin, 2004.

Agrikoliansky, E., Filllieule, O., Mayer, N., (dir.), *L'altermondialisme en France*, Paris, Flammarion, 2005.

Aguiton, C., Bensaïd, D., *Le retour de la question sociale. Le renouveau des mouvements sociaux en France*, Lausanne, éditions Page deux, 1997.

Akoun, A., « Individualisme » in André Akoun, Pierre Ansart, *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert/Seuil, 1999.

Amadieu, J.-F., *Les syndicats en miettes*, Paris, Seuil, 1999.

Amossé,T., Pignoni,M.-T., « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales - La société française*, 2006, p. 405-412.

Amossé, T., Chardon, O., « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et Statistique*, n° 393-394, 2006, p. 203-229.

Amossé, T., « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières synthèses* Dares n°39.3., 2006.

Andolfatto, D., Labbé, D., *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte Repères, 2000.

Andrieux, A., Lignon, J., *Le militant syndicaliste aujourd'hui*, Paris, Denoël, 1973.

Ansart, P., « Institutions », *Dictionnaire de sociologie*, Paris Robert Le Seuil, 1999.

Arendt, H., *Essai sur la révolution*, Paris, Gallimard, 1967.

Arendt, H., *Le système totalitaire*, Paris, Seuil, 1972.

Arendt, H., *Condition de l'homme moderne*, Calmann Lévy, coll. Agora Pocket, 1983.

Balandier, G., *Le détour. Pouvoir et modernité*, Paris, Fayard, 1985.

Barel, Y., *La société du vide*, Paris, Seuil, 1984.

Barron, P., Bory, A., Chauvin, S., Jounin, N., Tourette, L., *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers, une aventure inédite*, Paris, La Découverte, 2011.

Barthélemy, M., *Associations : un nouvel âge de la participation ?*, Presses de Sciences Po, 2000.

Baudelot, C., Gollac, M., (& al.), *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003.

Baudrillard, J., *La société de consommation*, Paris, Gallimard, 1970.

Baudrillard, J., *Pour une critique de l'économie politique du signe*, Paris, Gallimard, 1972.

Baudrillard, J., *A l'ombre des majorités silencieuses*, Paris, Gontier Denoël, 1982.

Beaud, S., Pialoux, M., *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.

Beaud, S., Pialoux, M., *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard, 2003.

Beaud, S., Confavreux, J., Lindgaard, J., (dir), *La France invisible*, Paris, La Découverte, 2006.

Beck, U., *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier, 2001.

Becker, H. S., *Outsiders. Etudes de la sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

Bélanger, J., Thuderoz, C., « Le répertoire de l'opposition au travail », *Revue française de sociologie*, 51-3, 2010, p. 427-460.

Bell, D., *Les contradictions culturelles du capitalisme*, Paris, PUF, 1979.

Benquet, M., « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail, prix du jeune auteur 2009*, vol. 52, n°3, p. 305-322.

Béroud, S., Mouriaux, R., Vakaloulis, M., *Le mouvement social en France*, Paris, La Dispute, 1998.

Béroud, S., « le renouveau des luttes : entre fragmentation et convergences anticapitalistes » in Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute, 2004, p. 231-247.

Béroud, S., Mouriaux, R., « Continuités et évolutions de la conflictualité sociale », in Jean-Michel Denis, Le conflit en grève, Paris, La Dispute, 2005, p. 121-144.

Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., Pelisse, J., *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Rapport de recherche n° 49, juin 2008.

Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., Pelisse, J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, coll. Savoir/agir, 2008.

Béroud, S., Bouffartigue, P., (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.
Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Thibault, M., *L'Union Syndicale Solidaires : Une organisation au miroir de ses militants - Profils, pratiques et valeurs*, Triangle/Université de Lyon II, 2011.
Bévort, A., « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le mouvement social*, n° 169, octobre-décembre 1994, p. 109-136.
Bevort, A., Jobert, A., *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2008.
Bibes, G., Capdevielle, J., Mouriaux, R., « Les grèves sauvages en Europe », *L'univers Politique*, 1970.
Birnbaum, P., Leca, J., (dir.), *Sur l'individualisme*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1986.
Boltanski, L., Chiapello, E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
Boltanski, L., *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Paris, Gallimard, 2009
Bonny, Y., *Sociologie du temps présent*, Paris, Armand Colin, 2004.
Bouquin, S., (coord.), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse, 2008.
Bourdieu, P., « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, 1984, p. 49-55.
Bourdieu, P., *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, 1994.
Bourdieu, P., *Propos sur le champ politique*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 2000.
Bourdieu, P., *Esquisse pour une auto-analyse*, éditions Raisons d'agir, Paris, 2004, p. 15.
Breaugh, M., *L'expérience plébéienne*, Paris, Payot, 2007.
Bretin, H., « Le nettoyage, aux confins du jour et de la nuit », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 87, octobre 2000, p. 95-99.
Brochard, D., *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, DARES Document d'études, n° 79, novembre 2003.
Cadiou, S., Dechezelles, S., Roger, A (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007.
Caire, G., *La grève ouvrière*, Paris, Les éditions ouvrières, 1978.
Caire, G., « Syndicalisme en crise ? » in Geneviève Bibes et René Mouriaux (Dir.), *Les syndicats européens à l'épreuve*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1990, p. 15-46.
Campinos-Dubernet, M., Combes, M.-C., Redor, D., (dir.), *Les mutations des industries et des services*, Toulouse, Octarès, 2007.
Carlier, A., De Oliveira, V., « Les conflits du travail en 2004 », *DARES Premières synthèses*, n° 45.1, novembre 2005.
Carlier, A., Tenret, E., « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, n° 08.1, février 2007.
Carlier, A., *Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête*, DARES, Documents d'études, n° 139, août 2008.
Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O., Siblot, Y., *La France des « petits-moyens »*, Paris, La Découverte, 2008.
Castel, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
Castel, R., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard, 2001.
Castel, R., *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil La République des idées, 2003.
Castel, R., « Le néolibéralisme, l'insécurité sociale et l'avenir d'un individualisme social-démocrate » (entretien), *Contre Temps*, n° 11, septembre 2004, p. 106-116.
Castoriadis, C., *Prolétariat et organisation*, *Socialisme ou barbarie*, n° 27, avril 1959, eds. 10/18, 1974.
Castoriadis, C., *Prolétariat et organisation II*, *Socialisme ou barbarie*, n°28, juillet 1959, Paris, eds. 10/18, 1974.
Castoriadis, C., *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil, 1975.
Castoriadis, C., *Domaines de l'homme – les carrefours du labyrinthe II*, Paris, Seuil, 1986.
Castoriadis, C., « Fait et à faire » in *Autonomie et autotransformation de la société. La philosophie militante de Cornélius Castoriadis*, Genève, Droz, 1989.
Castoriadis, C., *Le monde morcelé. Les carrefours du labyrinthe III*, Paris, Seuil, 1990.
Castoriadis, C., *Figures du pensable - Les carrefours du labyrinthe VI*, Paris, Seuil, 1999.
Castoriadis, C., *La montée de l'insignifiance. Les carrefours du labyrinthe IV*, Paris, Seuil, 1996.
Cédelle, L., « Des enseignants en quête de nouveaux modes d'action », *Le Monde*, 3 septembre 2009.
Cefaï, D., *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, Paris, La Découverte, Coll. Recherches, 2007.

Christian, D.,Terssac (de) G., « Malaises dans l'organisation » in Terssac (de) G., Saint-Martin, C., Thébault, C., (coord.), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octarès, 2008, p. 87-105.
Cingolani, P., *La république, les sociologues et la question politique*, Paris, La Dispute, 2003.
Cingolani, P., « Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.
Cohen, D., *Trois leçons sur la société industrielle*, Paris, Seuil, La République des idées, 2006.
Coleman, J., (dir.), *L'individu dans la théorie politique et dans la pratique*, Paris, PUF, 1996.
Collovald, A., "Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants" in Collovald, A., (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de "solidarité internationale" en faveur du Tiers Monde*, Rennes, PUR, 2002, pp. 177-229.
Collovald, A., Mathieu, L., « La pédagogie morale de la grève » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue, Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?, Paris, La Dispute, 2009 ?, p. 191-204.
Confavreux, J., « Précaires du public. Quand l'Etat est un patron voyou » in Beaud, S., Confavreux, J., Lindgaard, J., (dir), *La France invisible*, Paris, La Découverte, 2006, p. 268-276.
Coninck (de), F., Gollac, M., « L'intensification du travail : de quoi parle-t-on ? » in Askenazy, P., Cartron, D., Coninck (de), F., Gollac, M., (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, 2006, p. 3-8.
Corcuff, P., *La question individualiste*, Latresne, Editions Le Bord de l'Eau, 2003.
Corcuff, P., Ion, J., de Singly, F., *Politiques de l'individualisme. Entre sociologie et philosophie*, Textuel, 2005.
Coser, L. A., *Les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982.
Courpasson, D., *L'action contrainte*, Paris, PUF, 2000.
Cours-Salies, P., Mouriaux, R., (dir.), *L'unité syndicale en France*, Paris, Syllepse, 1996.
Chazel, F., « Individualisme, mobilisation et action collective » in *Sur l'individualisme*, sous la direction de Pierre Birnbaum et Jean Leca, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1986, p. 244-268.
Combault, P., « La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004, *DARES Premières Synthèses*, n° 46.2, novembre 2006.
Da Costa, I., Morin, M.-L.., Murray, G., (dir.), *L'état des relations professionnelles – Traditions et perspectives de recherche*, Laval, Presses de l'Université Laval, Octarès, 1996.
Damesin, R., « Ouverture au marché du service public et syndicalisme dans le secteur postal en France », communication au colloque « Le syndicalisme dans la régionalisation de l'économie mondiale », Marne la vallée, 1998.
Damesin, R., Denis, J.-M., *Syndicalisme(s) SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001.
Dahrendorf, R., *Classes et conflits de classes dans la société industrielle*, Paris, Mouton, 1972.
Demazière, D., Pignoni, M.-T., *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998.
Denis, J.-M., *La notion d'individualisme chez les intellectuels*, Maîtrise de sociologie, sous la direction de Claude Orsoni et d'Annie Kriegel, Université Paris X Nanterre, 1987.
Denis, J.-M., *Contribution à une réflexion sur l'individualisme : fait de société ou idéologie ?*, sous la direction de Alain Touraine à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1988.
Denis, J.-M., *L'émergence du phénomène des coordinations dans les luttes sociales et professionnelles*, Thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1993.
Denis, J.-M., « L'action interprofessionnelle de SUD-PTT : un engagement fondé sur le mouvement social » in Renaud Damesin, Jean-Michel Denis, *Syndicalisme SUD*, Les cahiers de recherche du GIP-MIS, n° 77, avril 2001, p 45-81.
Denis, J.-M., (dir.*), Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, 2005.
Denis, J.-M., *Le Groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La Documentation française, 2001.
Denis, J.-M., « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? Réflexions à partir d'un cas particulier : l'Union Syndicale Groupe des Dix », *Droit social*, n° 5, mai 2001, p. 526-534.
Denis, J.-M., « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du travail,* n° 3, vol. 45, juil-sept 2003, p. 307-325.
Denis, J.-M., « La constitution d'un front anti-libéral : l'union syndicale Groupe des dix et ATTAC » in Eric Agrikoliansky, Olivier Fillieule, Nonna Mayer, *L'altermondialisme en France*, Paris, Flammarion, 2005, p. 265-290.
Denis, J.-M., « Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement», communication au *IXème congrès de l'Association Française de Science Politique*, Toulouse, 5-7 septembre 2007.

Denis, J.-M., *Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage - Du syndicalisme en milieu précaire*. IRES, Document de travail, n° 03.08, mai 2008, 92 p.
Denis, J.-M., « Conventions collectives : quelle protection pour les salariés précaires ? Le cas de la branche du nettoyage industriel », *Travail et emploi*, n° 116, octobre-décembre 2008, p. 45-56.
Denis, J.-M., « "Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève ! " Obstacles et recours à la lutte dans le nettoyage industriel » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, p. 99-116.
Denis, J.-M., Giraud, B., Pelisse, J., « Une mise en perspective de la conflictualité en 2009 » in *La négociation collective en 2009. Bilans et rapports*, Direction Générale du Travail, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, 2010, p. 577-583.
Denis, J.-M., « Conflit » in Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement, Arnaud Mias, *Dictionnaire du travail*, PUF, à paraître.
Descombes, V., *Philosophie par gros temps*, Paris, Les éditions de Minuit, 1989.
Descombes, V., *Le complément du sujet. Enquête sur le fait d'agir de soi-même*, Paris, Gallimard, 2004.
Desmarez, P., « Du travailleur modèle aux modèles productifs » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 73-78.
Didry, C., *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20e siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2002.
Donegani, J.-M., Sadoun, M., *Qu'est-ce que la politique ?*, Paris, Folio essais, 2007.
Dubar, C., *La crise des identités*, Paris, PUF, 2000.
Dubet, F., Lapeyronnie, D., *Quartiers d'exil*, Paris, Seuil, 1992.
Dubet, F., Martuccelli, D., *Dans quelle société vivons-nous ?*, Seuil, 1998.
Dubet, F., *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 1994.
Dubet, F., *Le déclin de l'institution*, Paris Seuil, 2002.
Dubet, F., Khosrokavar, F., Lapeyronnie, D., Touraine, A., Wieviorka, M., *Le grand refus*, Hachette, 1998.
Dubet, F., *Injustices – L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006.
Dubet, F., « Le travail et ses sociologies » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 17-34.
Dubois, P., *Les ouvriers divisés*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1981.
Duclos, L., Tixier, P.-E., « Transformation du système de relations professionnelles de l'entreprise » in Tixier, P.-E., Mauchamp, N., (dir.), *EDF-GDF Une entreprise en mutation*, Paris, La Découverte, 2000, p. 69-128.
Dufour, C., Hege, A., « Les syndicats face au processus d'insécurisation des statuts d'emploi » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, p. 77-89.
Dufour, C., Murray, G., Peetz, D., Yates, C., « Repenser la représentation collective », La revue de l'IRES, n° 65, 2010/2, p. 7-16.
Dufour, C., Hege, A., « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La revue de l'IRES*, n°65, 2010/2, p. 67-85.
Dumont, L., *Homo Aequalis*, Paris, Gallimard, 1985.
Dumont, L., *Essais sur l'individualisme*, Paris, Seuil, 1983.
Durkheim, E., *Textes*, vol. 3 *Fonctions sociales et institutions*, Paris, Les éditions de minuit, 1975.
EIRO, « Evolutions en matière d'actions syndicales – 1998-2002 », *Eironline*, 2005.
Elias, N., *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991.
Erbès-Seguin, S., *Démocratie dans les syndicats*, Paris, éditions Mouton, 1971.
Erhenberg, A., *L'individu incertain*, Paris, Calmann-Lévy, 1995.
Erhenberg, A., *La société du malaise*, Odile Jacob, 2010.
Ehrenberg, A., « L'autonomie n'est pas un problème d'environnement, ou pourquoi il ne faut pas confondre interlocution et institution » in Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, Paris, PUF, 2009, p. 219-235.
Ehrenberg, A., « L'autonomie, nouvelle règle sociale » (entretien), *Informations sociales,* Caisse nationale des Allocations familiales, 2005/6, n° 126, p. 112-115.
Ernaux, A., *Les années*, Paris, Gallimard, coll. NRF, 2008.
Ferry, L., Renault, A., *68-86 Itinéraires de l'individu*, Paris, Gallimard, 1987.
Fillieule, O., Péchu, C. (dir.), *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, Paris, L'Harmattan, 1993.

Fillieule, O., (dir.), *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 1993.
Fillieule, O., Argrikoliansky, E., Sommier, I., (dir.), *Penser les mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2010.
Finley, M., *Démocratie antique et démocratie moderne*, Paris, Petite bibliothèque Payot, 2003.
Foucault, M., *Le souci de soi*, Paris, Gallimard, 1984.
Frétigné, C., *Sociologie de l'exclusion*, Paris, L'Harmattan, 1999.
Freyssinet, J., *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs*, Document de travail, n° 04-01, IRES, 2004.
Friedberg, E., « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue française de sociologie*, 1992, 33-4, p. 531-557.
Frybes, M., Visier, L., *Les coordinations : de l'expérience des acteurs à la mobilisation. Etude comparative à partir du cas des infirmières*, IRES/CFDT, mars 1990.
Furjot, D., Noël, C., « Les conflits du travail en 1988 : reprise économique et…retombées sociales », *Travail et Emploi*, n° 42, avril 1989, p. 60-73.
Furjot, D., *De la participation au conflit*, Document d'Etudes DARES, n° 64, 2002.
Gagnon, M.-J., « Le syndicalisme : institution et mouvement social » in Lémieux, V., (Dir.), *Les institutions québécoises : leur rôle, leur avenir*, Colloque du 50e anniversaire de la faculté des sciences sociales de l'université Laval, Presses de l'université Laval, 1990, p. 187-196.
Gagnon, M.-J., « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n°2, 1991, p. 79-95.
Galland, O., « Les jeunes européens sont ils individualistes ? » in Galland,O, Roudet, B., (dir.), *Les jeunes européens et leurs valeurs*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, 2005, p. 39-64.
Galland, O., Lemel, Y., (dir.), *La nouvelle société française – Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, 1998.
Gauchet, M., *Le Désenchantement du monde. Une histoire politique de la religion*, Paris, Gallimard, 1985.
Gaxie, D., « Le cens caché », *Réseaux*, vol.5, n° 22, 1987, p. 29-51.
Geay, B., « L'impératif d'autonomie et ses conditions sociales de production » Marlène Jouan, Sandra Laugier (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, Paris, PUF, 2009, p. 151-168.
Giddens, A., *La constitution de la société*, Paris, PUF, « Quadridge, 1987.
Giddens, A., *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.
Giraud, B., « Les conflits du travail : un objet classique des relations professionnelles revisité au prisme de la sociologie des mobilisations », Journée d'études « Etat des lieux des relations professionnelles en France », AFS-GT18, ENS-Cachan, 25 janvier 2008.
Giraud, B., *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France.* Thèse de science politique, université Paris I, 2009.
Gomel, B., Serverin, E., *Evaluer l'expérimentation sociale*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de travail, n° 143, avril 2011.
Gottraux, P., « Dissolution d'un collectif politique. Autour de Socialisme ou barbarie » in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 75-93.
Groux, G., Mouriaux, R., « Le cas français » Geneviève Bibes et René Mouriaux (Dir.), *Les syndicats européens à l'épreuve*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1990, p. 49-68.
Groux, G., Pernot, J.-M., *La grève*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. Contester, 2008.
Guillaume, C., Pochic, S., « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, n° 85, 2009, p.31-56.
Hartman, P. T., Ross, A., M., *Changing patterns in industrial conflicts*, Wiley, 1960.
Hegedus, Z., « Responsabilité de l'individu et multiplicité des actions : la figure du mouvement social dans la société programmée », Rome, *Rinascita*, n°43, novembre 1985.
Heisler, A., « Penser l'individu, Sur un nécessaire changement de paradigme. 1. », *EspacesTemps.net,* Textuel, 23.11.2005.
Hirschman, A.O., *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995.
Honneth, A., *La société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006.
Hugues, E. C., *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 1996.
Hyman, R., « A la recherche de la mobilisation perdue », Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 35-52.
Ion, J., *La fin des militants ?*, Paris, éditions de l'atelier, 1997.

Ion, J., Ravon, B., « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », *Lien social et Politiques*, n° 39, printemps 1998, p. 59-71.
Ion, J., (dir.), *L'engagement au pluriel*, Publications de l'Université de Saint-Etienne, 2001.
Jacod, O., « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *DARES Premières Synthèses*, N° 05.1, février 2007.
Jouan, M., Laugier, S., (dir.), *Comment penser l'autonomie ?*, Paris, PUF, 2009.
Julliard, J., *Autonomie ouvrière. Etudes sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Le Seuil, 1988.
Kelly, J., *Rethinking industrial relations : mobilization, collectivism, and long waves*, Londres, Routledge, 1998.
Kergoat,P., « De l'indocilité au travail d'une fraction des jeunesses populaires. Les apprentis et la culture ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 48, 2006, p. 545-560.
Lacroix, B., *L'utopie communautaire*, Paris, PUF, 1981
Lahire, B., « Champ, hors-champ, contrechamp » in *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques*, Paris, La Découverte, 1999, p. 23-57.
Lahire, B., *La culture des individus*, Paris, La Découverte, 2004.
Lallement, M., *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 1995.
Lallement, M., *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard Folio, 2007.
Lallement, M., *Le Travail de l'utopie. Godin et le Familistère de Guise*, Paris, Les Belles Lettres, 2009.
Lasch, C., *Le complexe de Narcisse*, Paris, Laffont, 1980.
Laugier, S., Ogien, O., *Pourquoi désobéir en démocratie ?*, Paris, La Découverte, 2010.
Lefort, C., *Eléments d'une critique de la bureaucratie,* Gallimard, 1979.
Lefort, C., *Essais sur le politique XIX^éme^-XX^e^ siècles*, Paris, Seuil, 1986.
Le Monde (Dossier), « Les nouveaux conflits », 23 juin 1993.
Lévesque, C., Murray, G., Le Queux, S., « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n°2, 1998, p. 131-154.
Levi-Strauss, C., *La pensée sauvage, Paris, Plon, Agora, 1962.*
Lipovetsky, G., *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, Gallimard, coll. Les essais, 1983.
Linhart, D., Malan, A., « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi*, n° 36-37, 9/1988, p. 9-18.
Linhart, D., « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 99-110.
Linhart, D., *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009.
Lyotard, J.-F., *La condition postmoderne*, Paris, éditions de Minuit, 1979.
Mainguenaud, P., « France Télécom : d'une régulation administrée à une régulation de marché » in Pierre-Eric Tixier (dir.), *Du monopole au marché*, Paris, La Découverte, 2002, p. 73-99.
Martuccelli, D., *Sociologies de la modernité*, Paris, Folio, 1999.
Martucelli, D., *Dominations ordinaires*, Paris, Balland, 2001.
Martuccelli, D., *Grammaires de l'individu*, Paris, Gallimard, 2002.
Martuccelli, D., *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*, Armand Colin, 2006.
Martuccelli, D., Singly (de), F., *Les sociologies de l'individu*, Paris, Armand Colin, 128, 2009.
Marx, K., *Introduction générale à la critique de l'économie politique* (1867), Paris, Gallimard, Collection de la Pléiade, 1963.
Mathieu, L., *Comment lutter ? Sociologie des mouvements sociaux*, Textuel, 2004.
Mathieu, L.,« Un "nouveau militantisme", A propos de quelques idées reçues », http://www.contretemps.eu/socio-flashs/nouveau-militantisme-propos-quelques-idees-recues
Mayer, N., « Les mutations du militantisme », *Hommes et libertés*, n° 97-98, 1998, p. 87-88.
Melucci, A., « Che cosa é « nuovo'nei » nuovi movimenti sociali ? » *Sociologia. Rivista di scienze sociale*, 26, 2-3, p. 271-300.
Michels, R., *Les partis politiques*, Paris, Flammarion, 1971.
Mills, C. Wright, *L'imagination sociologique*, Paris, Maspero, 1971.
Moatty, F., « Les collectifs de travail : quelle solution heuristique », in Durand, J.-P., Gasparini, W., (coord.), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Paris, Octarès, 2007, p. 273-277.
Molinari, J.-P., *Les étudiants*, Paris, Editions ouvrières, 1992.
Morin, M.-L., Saglio, J., « Vingt ans de débats sur les relations professionnelles », communication au GDR Relations Professionnelles : Négociations et Conflits, 13 mars 1998.
Mouriaux, R., *Crises du syndicalisme* français, Paris, Montchrétien, coll. Clefs, 1999.

Neveu, E. *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, Repères La Découverte, 1996.
Noiriel, G., *Les ouvriers dans la société française XIX^e- XX^e siècle*, Seuil, 1986.
Nordmann, C., *Bourdieu/Rancière. La politique entre sociologie et philosophie*, Paris, Editions Amsterdam, 2006.
Odin, F., Thuderoz, C., (dir.), *Des mondes bricolés ? Arts et sciences à l'épreuve de la notion de bricolage*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2010.
Ortega Y Gasset, J., *La révolte des masses*, Paris, Les Belles Lettres, 2010.
Paquet, R., « Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes », *Revue internationale sur le travail et la société,* vol. 3, n°1, février 2005, p. 29-60.
Peetz, D., « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? », *Revue de l'IRES*, numéro spécial « Repenser la représentation collective », n°65, 2010/2, p. 109-131.
Pelisse, J., « Judiciarisation ou juridicisation. Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol. 2, n° 86, 2009, p. 73-96.
Pernot, J.-M., *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005.
Perrot, M., *Jeunesse de la grève. France . 1871-1890*, Paris, Le seuil, 1984.
Picart, C. « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et Statistique*, n° 371, 2004, p. 89-108.
Pierru, E., « Organisations et ressources » in Olivier Fillieule, Eric Argrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Penser les mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2010., p. 19-38.
Pignoni, M.-T., Tenret, E., « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses* DARES, n° 14.2, avril 2007.
Pinto, L., *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, Paris, Raisons d'agir, avril 2009.
Piven, F. F., Cloward, R. A., *Poor People's Movement: Why They Succed, How They Fail*, New York, Vintage, 1977.
Prat, J.-L., *Introduction à Castoriadis*, Paris, La découverte Repères, 2007.
Qu'est-ce que l'Union Syndicale Solidaires ?, L'archipel, 2007.
Rapport du médiateur de l'Education Nationale, 2004.
Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres 2008-2009, La Documentation Française, 2010.
Rancière, J., *Le philosophe et ses pauvres*, Paris, Fayard, 1983.
Rancière, J., « L'éthique de la sociologie » in Collectif « Révoltes logiques », *L'empire du sociologue*, La Découverte, 1984.
Rancière, J., *La haine de la démocratie*, Paris, éditions La fabrique, 2005.
Rancière, J., *Aux bords du politique*, Paris, éditions Osiris, 1990.
Reynaud, J.-D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
Rosanvallon, P., *La question syndicale*, Paris, Hachette, 1988.
Rosanvallon, P., *Le peuple introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*, Paris, Gallimard, 1998,
Rosanvallon, P.,*La contre-démocratie. La politique à l'âge de la défiance*, Paris, Seuil, 2006.
Roudet, B., « Les jeunes européens et les valeurs démocratiques », *Agora Débats/jeunesses*, n° 52, 2009, p. 53-56.
Roudet, B., « Liens à la politique – Des jeunes davantage impliqués et plus protestataires », *Jeunesses Etudes et synthèses*, INJEP, n°2, nov. 2010.
Rousseau, J.-J., *Du contrat social*, chapitre IV, Paris, Les éditions sociales, 1971.
Rozenblatt, P., *Compromis d'entreprise, médiation syndicale et dynamique sociale (Réflexions à partir de la grève de la SNECMA, mars-mai 1988)*, Paris, GIP-Mutations Industrielles, février 1989.
Rozenblatt, P., « La forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens », *Sociologie du travail*, n°2/91, p. 239-254.
Ruby, C., *Les archipels de la différence*, Editions du Félin, 1989.
Ruby, C., *Le champ de bataille post-moderne/néo-moderne*, Paris, L'Harmattan, 1990.
Ruby, C., *L'individu saisi par l'Etat*, Paris, Editions du Félin, 1991.
Saglio, J., « Les relations professionnelles entre négociation et consultation » in Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 233-248.
Sainsaulieu, I., *Le phénomène social et politique de l'autonomie syndicale dans les services publics (1945-1997)*, thèse de doctorat sous la direction de René Mouriaux, Paris, Institut d'Etudes Politiques, 1998.
Sainsaulieu, I., *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle de SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 1999.
Sawicki, F., « Les temps de l'engagement », *Politix*, vol. 16, n°63, 2003. p. 17-51.

Sawicki, F., Siméant, J., « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol.51 n°1, 2009, p. 97-125.
Scandella, F., « Renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. La campagne londonienne « justice for cleaners » in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, p. 117-131.
Schnapper, D., *La démocratie providentielle*, Paris, Gallimard, 2002.
Sennett, R., *Les tyrannies de l'intimité*, Seuil, 1979.
Segrestin, D., « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue Française de Sociologie*, XXI-2, 1980, p. 59-78.
Segrestin, D., « Métier : origine et destin d'une hégémonie » in Denis Segrestin (coord.), les communautés pertinentes de l'action collective », Paris, CNAM, 1981.
Simmel, G., *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF, 1981.
Simmel, G., *Le conflit*, Belval, Circé, 1995.
Simmel, G., *Philosophie de la modernité*, Paris, Payot, 2004.
Singly (de), F., *L'individualisme est un humanisme*, Paris, éditions de l'aube, 2005.
Sirot, S., *La grève en France – Une histoire sociale (XIX^e- XX^e siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002.
Sintomer, Y., *La démocratie impossible ? Politique et modernité chez Weber et Habermas*, Paris, La Découverte, 1999.
Siwek-Pouydesseau, J., *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF, 1989.
Sommier, I, *Les nouveaux mouvements contestataires*, Paris, Flammarion, coll. Dominos, 2001.
Sommier, I, « Engagement et distanciation à Sauvons la Recherche (SLR). Une sociologie des mouvements sociaux dans l'action », Genèses, n° 77, 2009/4, p. 137-151.
Sorel, G., *Réflexions sur la violence*, Paris, Rivière, 1ère édition, 1908.
Supiot, A., « Revisiter les droits d'action collective », *Droit Social*, n°7/8, juil-aout, 2001, p. 687-704.
Supiot, A., (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999.
Tabboni, S., « De l'ambivalence sociale à l'ambivalence culturelle », *Cahiers internationaux de sociologie,* n° 123*,* 2007/2, p. 269-288.
Tanguy, L., « Questions sur le travail du sociologue », Amélie Pouchet (coord.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, 2001, p. 325-334.
Tarrow, S., Tilly, C., *Politique(s) du conflit*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008.
Taylor, C., *Le malaise de la modernité*, Paris, éditions du Cerf, 2002.
Terssac (de), G., *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF, 1992.
Terrail, J.-P., *Destins ouvriers, la fin d'une classe*, Paris, PUF, 1990.
Thuderoz, C., « L'individu, la forme syndicale et l'entreprise », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n°2, automne 1998, p. 59-69.
Tilly, C., *La France conteste*, Paris, Fayard, 1986.
Tixier, P.-E., *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992.
Tixier, P.-E., (dir.), *Du monopole au marché – les entreprises de modernisation des entreprises publiques*, Paris, La Découverte, 2002.
Tocqueville, A. de, *De la Démocratie en Amérique*, Paris, Garnier-Flammarion, 1986.
Touraine, A., « Les nouveaux conflits sociaux », *Sociologie du travail*, n°1, 1975, p.1-17.
Touraine, A., *La voix et le regard*, Paris, Fayard, 1978.
Touraine, A., Wieviorka, M., Dubet, F., *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
Touraine, A., *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard, 1984.
Touraine, A., « Face à l'exclusion », *Esprit*, n° 169, 1991, p. 7-13.
Touraine, A., « Inégalités de la société industrielle, exclusion du marché » in Joëlle Affichard, Jean-Baptiste de Foucault (dir.), *Justice sociale et inégalités*, Seuil, 1992, p. 163 et sv.
Touraine, A., *Critique de la modernité*, Paris, Fayard, 1992.
Tréanton, J.-R. « Les conflits du travail » in Georges Friedmann et Pierre Naville (dir.) *Traité de sociologie du travail*, tome 2, Paris Armand Colin, 1972, p. 193-202.
Voss, K., « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La revue de l'IRES*, n.65, 2010/2, p. 87-107.
Wagner, P., *Liberté et discipline. Les deux crises de la modernité,* Paris, Métailié, 1994.
Weber, M., *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964.
Weber, M., *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1992.
Weber, M., *Economie et société*, vol. 1, Paris, Plon, coll. Pocket, 2003.

Wuhl, S., *L'égalité – Nouveaux débats*, Paris, PUF, 2002.
Yon, K., « Des stratégies d'action syndicale dépolitisées, réinscrites dans le champ du « dialogue social » in Giraud, B., « Les métamorphoses de la grèves, » *Problèmes économiques et sociaux*, n° 969, 2010, p. 65-66.
Zarifian, P., *Eloge de la civilité*, Paris, L'Harmattan, 1997.
Zarifian, P., *L'échelle du monde. Globalisation, altermondialisme, mondialité*, Paris, La Dispute, 2004.
Zoll, R., « Le défi de la solidarité organique. Avons-nous besoin de nouvelles institutions pour préserver la cohésion sociale ? *», Sociologie et Sociétés*, vol. XXX, n°2, automne 1998, p. 49-58.