

L'individualisme tue-t-il le collectivisme ?

David PEETZ¹

Il y a un moment magique dans le film *La vie de Brian* (*Monty Python's Life of Brian*), lorsque Brian, le héros, ouvre la fenêtre de sa chambre et découvre des rues peuplées de ses disciples en adoration.

« Vous n'avez pas à faire cela » leur crie-t-il. « Vous êtes tous des individus. »

« Oui », entonnent-ils « Nous sommes tous des individus ».

« Vous êtes tous différents ! »

« Oui, nous sommes tous différents ! » (Chapman *et al.*, 1979)

Cet échange est survenu des centaines de fois, lorsque des commentateurs du social, des dirigeants politiques ou même des dirigeants syndicaux regardant des foules de gens ordinaires déclarent : « Nous ne pouvons plus les organiser comme nous le faisons ; maintenant ce sont tous des individus ». Et peut-être les gens ne sont-ils pas regroupés exactement comme ils l'étaient auparavant. Mais cela signifie-t-il qu'il y a eu une ascension structurelle de l'individualisme, avec un déclin concomitant du collectivisme² ? La capacité des syndicats à atteindre les objectifs de leurs adhérents repose-t-elle toujours sur leur capacité à mobiliser un pouvoir collectif ou sur

1. Professor of Employment Relations, Griffith Business School, Griffith University, Australia. L'auteur remercie Gilles Begin, doctorant à l'École de relations industrielles, l'Université de Montréal, et les responsables de ce numéro thématique (Christian Dufour et Gregor Murray) de leurs commentaires à l'égard de la traduction de ce texte.

2. Note des traducteurs (N.d.t.) : le terme « *collectivism* » sera normalement traduit par « collectivisme ». La définition la plus rapprochée du sens employé par l'auteur qu'en donne le Centre national de ressources textuelles et lexicales (CNTRL) est « système dans lequel les individus sont liés entre eux »... « par des obligations réciproques librement consenties » (<http://www.cnrtl.fr/definition/collectivisme>). Ce concept s'oppose à celui de « l'individualisme » : « doctrine qui met l'accent sur le développement des droits et des responsabilités de l'individu, estimant que l'Etat et les institutions sociales ne sont là que pour le bien des individus » (<http://www.cnrtl.fr/definition/individualisme>). Si le projet de l'auteur est de les opposer comme idéaux-type, il met en garde que « le collectivisme et l'individualisme sont des points sur un continuum de possibilités plutôt que deux possibilités exclusives. En pratique, comme l'auteur le développe ci-dessous, la plupart des gens combinent l'individualisme et le collectivisme dans leurs attitudes et comportements ».

leur capacité à répondre à des besoins individualisés ? La baisse des taux de syndicalisation dans la plupart des pays industrialisés, parallèlement au déclin d'autres organisations de masse comme les églises, ainsi qu'au développement de la culture de masse ont mené à affirmer que le collectivisme était en déclin et que l'individualisation en était venue à dominer les sociétés de l'Ouest.

Aux yeux d'auteurs comme Ulrich Beck (Beck, 1992), les gens sont de plus en plus coupés de leurs liens traditionnels, familiaux, locaux, ou de classe en raison d'une individualisation des inégalités produite par les institutions de l'Etat-providence, comme l'enseignement. Ils sont insérés dans des relations de marché, ils font de plus en plus leurs propres choix (faisant alors l'expérience de « l'individuation »), ils façonnent leurs propres identités, et ils sont isolés, autonomes et égocentriques (voir aussi Zoll, 1995). Robert Putnam (2000) développe une ligne argumentaire différente, celle du déclin du capital social – c'est-à-dire de la confiance et des réseaux sur lesquels l'action collective repose – un déclin mis en évidence par des enquêtes ainsi que par la baisse des effectifs des organisations volontaires. Putnam n'attribue pas tellement cela à l'individualisation, mais plutôt à l'expansion de la télévision, qui a atomisé les gens et affaibli leurs liens sociaux.

Puisque leurs bases organisationnelles sont finalement la classe ou au moins les relations de classes, l'individualisation radicale de la société signifierait la disparition des syndicats. Si l'individualisme règne en maître, les salariés n'ont plus qu'acheter les « services » des syndicats ; le prix et la qualité de ces services est ce qui compte et l'action collective se réduit au coût consenti par les salariés pour l'obtention de ces services. Des fournisseurs non-syndicaux de tels services sont susceptibles de se substituer aux syndicats pour des services actuellement offerts par ces derniers. Mais si les salariés ont encore des valeurs et des identités collectives – ou au moins ont le potentiel pour agir collectivement et pour être véritablement des membres (adhérents) et non pas des clients des syndicats – alors les syndicats occupent une position unique pour tenter de mobiliser et de développer le pouvoir d'agir (l'« *empowerment* »)³ à leurs adhérents. Le syndicalisme peut lui-même se renouveler s'il permet ce développement du pouvoir d'agir de ses membres.

De nombreux chercheurs ont contesté la thèse de l'individualisation, lui reprochant son manque de base empirique ; on dispose de nombre de données factuelles pour démontrer la pertinence des classes pour comprendre

3. N.d.t. : La traduction du concept d'*empowerment* en anglais doit tenir compte du caractère polysémique de la réalité qu'il cherche à capter. Si le concept d'« habilitation » est parfois proposé comme traduction, nous préférons la traduction « pouvoir d'agir », proposée par Yann Le Bossé (2003 - *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 2, p. 30-51). La notion de « démarche d'action conscientisante » nous semble correspondre à l'esprit de la version anglaise du texte de Peetz.

les revenus, la consommation, la formation, la santé ou la mortalité infantile : « Les différences de classe subsistent et, sous de nombreux aspects, sont même devenues plus aiguës » (Scott, 1999). Atkinson (2007) défend énergiquement qu'on a de bonnes raisons de douter de la consistance théorique de l'individuation. L'objectif ici n'est pas de s'attarder sur tous les aspects de cette thèse, mais de se centrer sur la dimension attitudinale (*attitudinal*), puisque l'idée derrière de nombreuses propositions concernant l'individuation de la société repose finalement sur des changements d'attitudes et d'orientations qui proviendraient prétendument de changements plus larges dans la société. En posant la question de savoir si des attitudes individualistes sont en train de tuer le collectivisme, je m'appuie sur des sources d'origines diverses, qui couvrent nécessairement différentes époques, dans la perspective de voir quelle image globale en ressort.

Le propos de cet article vise donc l'aspect central de la question : « Est-ce que le collectivisme au sein du salariat (*Labour*) est fondamentalement en déclin ? » Mon attention se porte particulièrement sur la dimension attitudinale du collectivisme ; des changements dans ce domaine pourraient signaler qu'il se passe quelque chose au cœur de la nature humaine, que les syndicats seraient bien en peine de redresser. Les attitudes individualistes sont-elles en train de tuer le collectivisme ? Si nous sommes tous désormais des individus égoïstes, pourquoi nous ennuierions-nous avec l'action collective ? Après avoir expliqué et rapidement situé les concepts clés, je m'attaque à ces questions à travers des données nationales et transnationales sur les tendances en matière de collectivisme sur une période de deux décennies ; j'utilise des enquêtes nationales et internationales en sciences sociales ainsi que d'autres études.

I. Les concepts clés

Une série d'auteurs se sont intéressés au collectivisme, sous des angles et dans des contextes très différents (voir Devine, 2000 ; Hofstede, 1984 ; Triandis, 2001) mais, pour notre propos, cela réfère à la façon selon laquelle des intérêts, des orientations et des comportements (*behaviours*) se fondent principalement sur le groupe plutôt que sur des référents individuels et impliquent de la coopération avec d'autres membres de ce groupe. Ici, collectivisme signifie que l'intérêt particulier et à court terme laisse la voie libre au bien commun, dans lequel les deux se confrontent. Des attitudes collectives sont des attitudes qui promeuvent la coopération avec les autres membres d'un groupe (ou d'une société). Les attitudes individualistes, au contraire, sont des attitudes qui se fondent sur des référents individuels plutôt que collectifs et qui encouragent des comportements autoréférentiels plutôt que collectifs. Dans l'individualisme le plus extrême, toutes les

décisions sont égocentriques et sans aucune référence à quelque autre personne qu'à l'individu égoïste.

Une remarque d'importance : le collectivisme et l'individualisme sont 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 collectivisme dans leurs attitudes et comportements. Si vous êtes membre d'une famille, vous vous comporterez probablement de façon collective pour ce qui concerne nombre des intérêts des membres de la famille. Peu de gens vivent comme des ermites sans souci pour quiconque d'autre. À l'autre extrême, peu de gens sont tellement dévoués aux intérêts d'une famille, d'un groupe ou d'une société qu'ils y soumettent la totalité de leurs propres intérêts et abandonnent leur libre arbitre à la volonté des autres.

II. Les dimensions du collectivisme

Pour examiner si le collectivisme subit un déclin historique, nous devons d'abord spécifier ce qu'il comprend, c'est-à-dire le disséquer en ses dimensions essentielles. On peut penser le collectivisme à travers trois dimensions.

La première, la dimension *attributionnelle*, renvoie au caractère individuel ou collectif des besoins. C'est la part selon laquelle des besoins ou des demandes sont ressentis par des individus mais sont aussi partagés par d'autres et, de ce fait, donnent ouverture à leur réponse sur des bases (par des solutions) collectives.

La deuxième, la dimension *attitudinale*, renvoie à la place des identités, des valeurs et des croyances dans le renforcement ou l'affaiblissement des orientations collectives. Elle compte trois éléments principaux : l'étendue sous laquelle des valeurs individuelles ou collectives existent, sont créées ou sont renforcées ; l'étendue sous laquelle les identités sociales sont fragmentées ou partagées et s'alignent avec ou se distancient de celles qui sont nécessaires à l'action collective ; et l'étendue sous laquelle les membres d'un groupe disposent d'une croyance en leur efficacité.

Expliquons-nous à leur sujet à tour de rôle. Là où les gens font état des valeurs qui promeuvent un comportement d'altruisme ou de soutien mutuel, ou qui mettent en avant le bien être de tous – ou le bien être du groupe – et où la confiance parmi les membres du groupe est renforcée, en opposition au bien être d'individus à succès, les attitudes collectives et le potentiel de comportement collectif seront renforcés. Là où les gens partagent des identités sociales, ils sont plus portés à agir ensemble (Kelly, Breinlinger, 1995) ; mais là où ils ont moins le sentiment d'une identité commune, ils ne seront pas portés à agir ensemble (Kelly, 1998). Là où les

gens croient en l'efficacité collective (Bandura, 1997), ce qui signifie qu'ils entrevoient la possibilité d'agir (*agency*)⁴ (Kelly, 1998) et qu'ils croient avoir le pouvoir d'atteindre leurs buts par un comportement collectif, ils seront plus portés à se comporter collectivement. Il faut noter que l'efficacité peut être individuelle (les gens croient qu'ils ont la capacité d'atteindre leurs objectifs en tant qu'individus se référant à leur propre efficacité) ou collective (les gens croient que le groupe auquel ils appartiennent a la capacité d'atteindre ses objectifs).

Les valeurs individualistes sont en conflit avec les valeurs collectives, et ce que nous pourrions dénommer grossièrement « l'identité individualiste » (dans la réalité, placer l'identification à l'employeur au-dessus de l'identité collective des salariés) est en opposition avec l'identité collective. Cependant, dans l'efficacité, l'individuel et le collectif ne sont pas directement en opposition. Des salariés ayant beaucoup de pouvoir sur leur marché du travail (par exemple, des salariés avec des qualifications professionnelles ou des spécialisations pour lesquelles il y a des pénuries de main-d'œuvre) peuvent sentir que leur pouvoir de marché individuel est assez fort pour ne pas nécessiter l'exercice d'un pouvoir collectif. Par ailleurs, des salariés ayant une faible efficacité personnelle ont souvent une faible efficacité collective, et ils résistent à se regrouper dans une organisation collective (syndicat) parce qu'ils ne voient pas en quoi cela pourrait faire une différence pour eux : « Un collectif de gens qui doutent d'eux-mêmes n'est pas facile à transformer en une force collectivement efficace » (Bandura, 1997:480). L'efficacité, des identités partagées et des valeurs collectives sont intercorrélées, et en cela se renforcent les unes les autres (Kelly, Breinlinger, 1995).

La troisième, la dimension de *coordination*, renvoie à la création ou la destruction de capacités de coordination. Là aussi, trois éléments sont pertinents : l'existence de connections ou de réseaux (séries de connections) entre membres du groupe ; l'existence ou non d'agents de mobilisation collectifs qui peuvent activer la coopération collective ; et l'emprise de la coordination démocratique (collective) *versus* la coordination autocratique (individuelle) au sein du collectif.

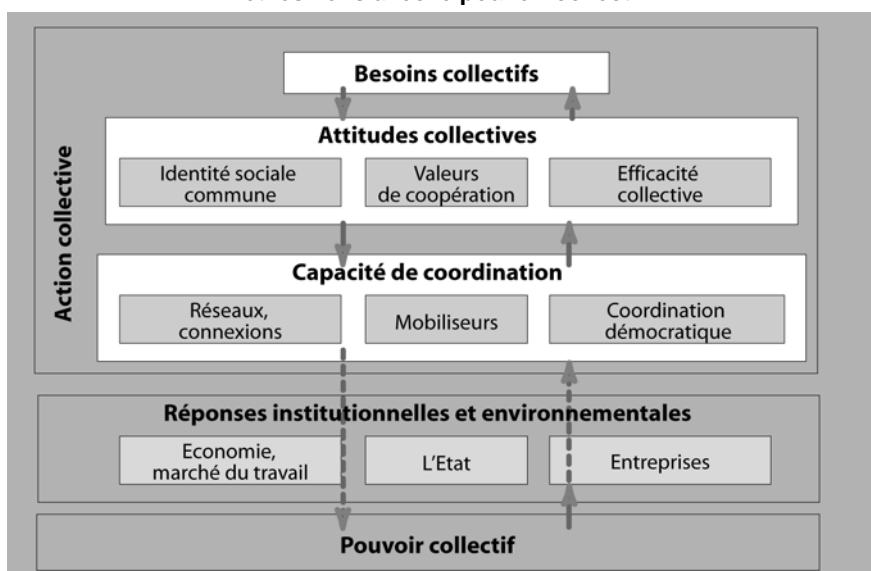
Ces trois dimensions – attributionnelle, attitudinale et coordinatrice – déterminent la mesure dans laquelle l'action collective est susceptible de se déclencher. Dans quelle mesure cela se transforme ensuite en un exercice de pouvoir collectif dépend des réponses institutionnelles et environnementales à l'action collective. Elles déterminent les soutiens ou les entraves aux succès de l'action collective et à l'exercice du pouvoir collectif. Les trois éléments clés en sont : l'action de l'Etat, incluant son encadrement législatif ; les comportements des entreprises et des employeurs ; et les

4. N.d.t. : Le terme *agency* renvoie à la notion de la capacité d'action des acteurs sociaux.

conditions sur le marché du travail, un marché du travail défavorable rendant plus difficile l'imposition des objectifs des salariés.

Le modèle décrit ci-dessus se résume dans le graphique 1. Lu de haut en bas, il s'agit d'une représentation des différentes dimensions dans l'ordre où elles seront discutées ci-dessous ; mais il existe des interactions entre les différents aspects. A titre d'exemple, les besoins collectifs ne sont pas conçus seulement sous un angle objectif mais aussi suivant la « privation relative » (*relative deprivation*, d'après Runciman, 1972), comprise en référence à l'identité ; ou encore le pouvoir collectif influence l'environnement et joue un rôle critique dans la détermination de l'efficacité collective, etc. Pour mettre ces interactions en évidence tout en les simplifiant, le graphique utilise des flèches montantes et descendantes.

Graphique 1. Les dimensions de l'action collective et les liens avec le pouvoir collectif



III. Les identités collectives au travail

En général, les gens ont des identités complexes et à facettes multiples. Comme Fougere le remarque, il peut y avoir des hiérarchies d'identité (Fougere, 1989), certains les considèrent comme des hiérarchies au sein du collectif (telles que la famille, le groupe social, la nation) ; et les relations des gens avec ces collectifs peuvent avoir des caractéristiques différentes (Realo, Allik, Vadi, 1997). Au travail, on rencontre des groupes potentiellement complexes, avec des chevauchements entre eux, auxquels les salariés

peuvent s'identifier ; ils se focalisent sur l'organisation économique (l'employeur ou le secteur), l'organisation du travail (le groupe de travail, le métier ou la classe), la localisation géographique (la communauté ou la région dans laquelle les gens vivent ou travaillent), l'organisation du salariat (le syndicat local ou national). Les syndicats, les entreprises et d'autres collectifs vont essayer, chacun pour son compte, de forger les références des groupes avec lesquels les gens s'identifient en vue d'influer sur les modes de comportements collectifs. Les employeurs vont chercher à développer des identités sociales plus restreintes fondées sur l'environnement immédiat de travail des salariés et sur l'entreprise employeuse, mais ces identités vont aussi être produites par les salariés eux-mêmes (Stephenson, Stewart, 2001), alors que les syndicats vont tenter de créer et de renforcer les identités des salariés avec leur métier, leur classe, leur syndicat, et de produire des attentes fondées sur les normes de leur communauté et les inégalités de répartition de revenu et de richesse.

Alors que les entreprises cherchent à transformer les identités des salariés, dans la communauté d'autres identités se développent. Valkenburg soutient que l'identité des gens est « de moins en moins caractérisée par des similarités réciproques et de plus en plus par des différences réciproques » puisque « les cadres collectifs de référence qui étaient fondés sur une société industrielle de classe, et d'où les gens tiraient une partie de leur identité individuelle et sociale, sont en train de perdre en importance » (Valkenburg, 1995). Selon cette perspective, l'identité et la socialisation des individus se bâtissent par un nombre croissant d'expériences, un résultat de la communication de masse, de l'éducation de masse, de l'Etat providence et de la consommation. Ainsi, certains peuvent soutenir que le collectif est sur le déclin, ou tout au moins qu'il n'émane plus de la tradition et d'une homogénéité d'intérêts, parce que les vieilles identités collectives du passé ont été supplantées par de nouvelles identités individualistes. Cela peut sembler une contradiction : l'identité, comme composante de tout groupe, étant par définition une caractéristique collective.

L'espace ne permet pas ici de discuter de l'émergence des nombreuses nouvelles identités sociales : identités provenant de la montée de la révolution féministe, de l'affirmation de la légitimité de la sexualité gay et lesbienne, du mouvement environnementaliste, des droits des groupes autochtones (indigènes), de la montée de la culture des clubs de danse, du développement de la technologie internet, etc. Mais il n'est pas sûr que nombre de ces nouvelles identités, pour peu qu'elles soient nouvelles, doivent conduire à l'identification avec les entreprises aux dépens de l'identification avec les collègues salariés. Elles ne minent pas par nature le collectif des salariés – tant que les comportements des syndicats eux-mêmes ne

rejetent pas l'idée que les gens peuvent avoir des identités multiples tout en étant parties prenantes du collectif salarié.

Par exemple, les jeunes salariés sont souvent perçus comme l'avant-garde des nouvelles identités. Ils sont si évidemment différents pour les gens plus âgés et la syndicalisation parmi eux est tellement plus faible comparativement aux salariés d'âge moyen ou aux plus âgés. Mais cela constitue-t-il un signe que les identités s'éloignent du collectivisme ? Des données ont été recueillies dans plusieurs pays (dont la Grande-Bretagne, le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande) sur la propension relative des plus jeunes envers l'adhésion syndicale. Elles montrent que ce désir est tout aussi élevé que pour les autres groupes d'âge. La principale différence est que les jeunes salariés ont moins d'occasion d'appartenir à un syndicat – parce qu'ils sont plutôt dans des emplois occasionnels, dans de plus petites entreprises, dans des secteurs faiblement syndiqués, et en postes pour des durées relativement courtes (voir les diverses études de Freeman, Boxall, Haynes, 2007 ainsi que Freeman, Diamond, 2003). Ils sont aussi plus vulnérables à l'exploitation et à l'intimidation. Les jeunes salariés américains ont une plus grande confiance dans les syndicats que les plus âgés (Levine, Flanagan, Gallay, 2008).

On ne veut pas nier l'existence au sein de la société de forces qui visent à réduire l'identité collective commune parmi les salariés, par exemple les programmes d'entreprises de contrôle culturel (Wilmott, 1993) ou les biais institutionnels dans les médias. En plus, d'importants changements sont survenus sur le marché du travail. Les emplois traditionnels de « cols bleus » (manuels) vus traditionnellement comme les bastions de la classe ouvrière, ont connu un déclin structurel pendant que les emplois de cols blancs croissaient de leur côté. L'affiliation syndicale a décliné dans la plupart des pays industriels, alors même que la proportion de nouveaux travailleurs entrant sur le marché du travail et préparés, par la socialisation de leurs parents ou de leurs pairs, à accepter les identifications collectives déclinait aussi. Dans ces conditions, on devrait sans problème s'attendre à repérer une défection de l'identification à la classe ouvrière et la montée d'identités individualistes puisque de plus en plus de gens se perçoivent eux-mêmes comme partie de la classe moyenne et mettent de côté les identités et idéologies vicillottes de la classe ouvrière.

Mais cela s'est-il produit ? En Grande-Bretagne, la part des emplois des cols bleus a chuté de 62 % en 1964 à 41 % en 1991 et à peine 29 % en 2006 (Learning and Skills Council, 2007 ; Savage, 2002). Mais sur cette période de plus de trente ans, la variation nette dans l'identité de classe a été vraiment mineure. La première enquête nationale sur le comportement électoral en Grande-Bretagne en 1961 trouvait que 63 % des gens se revendiquaient de la classe ouvrière (*working class*). En 1991, dans le British Social

Attitudes Survey (enquête britannique sur les attitudes sociales), quelque 64 % se décrivaient comme appartenant à la classe ouvrière (Savage, 2002). En 2005, la proportion de ceux qui s'identifiaient à la classe ouvrière s'était réduite à 57 %, soit seulement 6 % en dessous du niveau de 1961 malgré la chute des emplois de cols bleus (Arnot, 2009).

Aux Etats-Unis, où l'expression « classe ouvrière » (*working class*) est presque absente du discours public, l'enquête sociale générale montrait, à partir d'une question formulée différemment, qu'en 1976, 51 % des Américains s'identifiaient eux-mêmes comme membres de la classe ouvrière (46 %) ou de la classe inférieure (*lower class*) (4 %). En 2006, la même enquête montrait 52 % des américains s'identifiant à la classe ouvrière (45 %) ou à la classe inférieure (6 %). Durant cette période, les données ont fluctué d'année en année mais toujours à l'intérieur d'une fourchette de 48 à 55 % exprimant une identité de classe ouvrière ou de classe inférieure.

Au Canada, la proportion de ceux s'identifiant à la classe ouvrière (34 %) ou à la classe inférieure (1 %) était de 36 % en 1980, comme en 1995 (33 % et 3 %). L'identité de classe moyenne se situe à 62 % pour cette même période d'observation.

En Australie, entre 1979 et 2007, la proportion de répondants à une enquête nationale qui se définissent eux-mêmes comme membres de la classe ouvrière ou de la classe inférieure grimpe de 40 % à 50 % entre 1980 et 1990, puis redescend à 44 % en 2007, alors que ceux qui se définissent eux-mêmes comme membres de la classe moyenne reculent légèrement de 56 à 53 % pendant ces vingt-huit ans (Aitkin, 1982 ; McAllister, Clark, 2008).

En bref, alors que les emplois de cols bleus ont brutalement reculé, la notion de « classe ouvrière » est restée relativement stable, à l'intérieur de bornes fluctuantes. Les différences d'identité de classe entre pays semblent plus notables que les variations dans le temps. Cette stabilité de l'identification à la classe ouvrière dans le temps est remarquable non seulement en raison du déclin des cols bleus mais, comme le dit l'historien américain Rachleff, parce que « nous sommes bombardés par tellement de culture de masse qui nous dit continuellement que nous sommes dans une société de la classe moyenne » (Heath, 1998). La résilience populaire du concept est probablement due en partie aux caractéristiques de nombre des emplois de base ou intermédiaires de cols blancs qui se développent – il n'y a pas beaucoup de glamour « classe moyenne » aux caisses des grands magasins, derrière un comptoir à hamburgers ou dans un centre d'appels téléphoniques.

Il ne s'agit pas de prétendre que donner une réponse « classe ouvrière » à un questionnaire à choix fermés est équivalent à une position non ambiguë et profondément enracinée de classe ; encore moins qu'une identité spécifiquement « classe ouvrière » (en tant qu'opposée à une identité avec

un groupe professionnel ou un groupe de salariés donné) est un préalable à l'émergence de l'action collective. Savage *et al.* soutiennent, par exemple, qu'aussi bien ceux qui s'identifient à la classe moyenne qu'à la classe ouvrière se voient comme des gens « ordinaires », avec le résultat que « la pertinence potentielle de classe est réintroduite par la porte arrière de la "banalité" (*ordinariness*) » (Savage, Bagnall, Longhurst, 2001). En outre, comme Donaldson le montre, « l'intensité du sentiment de classe varie quand les conditions changent, des batailles sont gagnées et d'autres perdues et la force des oppositions de classe se modifie » (Donaldson, 2006). Mais si l'individualisation dans la société était vraiment en train de rompre les perspectives pour le collectivisme par des changements d'orientation des gens, nous devrions nous attendre à ce que la première chose à disparaître soit l'identité de classe ouvrière. Que les gens puissent encore répondre dans ces termes à des enquêteurs par sondage dit quelque chose sur les limites de l'individuation.

Ainsi, en dépit des efforts des entreprises et des employeurs, tout comme des publicitaires et des *mass media*, et en dépit des changements dans la nature des emplois, l'identification sociale des salariés les uns avec les autres ne semble pas fondamentalement plus faible maintenant qu'il y a plus d'un quart de siècle. Cela dit – et les auteurs sur « l'individualisation » de la société ont ici un argument important – alors que la diversité croissante des salariés ne signifie pas la disparition du collectivisme dans les relations d'emploi, cela signifie dès lors que l'organisation collective des salariés doit prendre en compte cette diversité croissante (Valkenburg, 1995 ; Zoll, 1995). Cela signifie des changements majeurs dans la façon dont les syndicats organisent, communiquent et entrent en relation avec leurs membres, comme cela est discuté ailleurs dans ce numéro (voir Dufour, Hege, 2010).

IV. Les valeurs collectives

Les valeurs collectives sont particulièrement marquées par l'attitude à l'égard de l'égalité et de l'inégalité. Quoique les valeurs collectives ne requièrent pas que chacun reçoive une part identique à celle des autres, elles impliquent que chaque membre d'un groupe en reçoit des bénéfices et que ces derniers ne sont pas concentrés dans les mains de quelques-uns. Pour un individualiste acharné, la liberté individuelle est ce qui compte et l'égalité n'est pas nécessairement pertinente. Ainsi, une manière de tester si l'individualisation entraîne des changements fondamentaux aux attitudes collectives est de vérifier les préférences relatives des gens envers ces deux idéaux.

Tableau 1. Mutations des préférences à l'égard de la liberté et l'égalité, 1981-2001

	Vague 1 (1981-83) à Vague 2 (1989-92)			Vague 2 (1989-92) à Vague 4 (1999-2001)			Vague 1 (1981-83) à Vague 4 (1999-2001)				
	Modification du degré de soutien		Change-ment net	Modification du degré de soutien		Change-ment net	Modification du degré de soutien		Change-ment net		
	Liberté	Egalité		Liberté	Egalité		Liberté	Egalité			
Lettonie	-14,8	6,2	21,0	Finlande	-13,7	24,4	38,1	Irlande du Nord	-13,5	20,1	33,6
Malte	-10,5	10,4	20,9	Irlande du Nord	-17,1	12,8	29,9	Belgique	-0,5	21,3	21,8
France	-6,1	10	16,1	Estonie	-15,3	10,4	25,7	Royaume-Uni	-15,5	5,5	21,0
Irlande	-1,0	14,3	15,3	Lituanie	-17,2	5,3	22,5	France	-5,1	10	15,1
Royaume-Uni	-6,7	7,7	14,4	Belgique	-2,8	12,1	14,9	Italie	-4,8	1,6	6,4
Belgique	2,3	9,2	6,9	Hongrie	-2,4	11,4	13,8	Malte	3,3	9,7	6,4
Pays Bas	-0,3	5,5	5,8	Autriche	-6,4	5,2	11,6	Pays Bas	0,5	6,8	6,3
Canada	-4,1	1,2	5,3	Suède	-3,2	7,2	10,4	Irlande	-0,7	4,5	5,2
Irlande du Nord	3,6	7,3	3,7	Italie	-4,3	3,3	7,6	Suède	3,4	-1	-4,4
Etats Unis	-2,2	-1,3	0,9	Royaume-Uni	-8,8	-2,2	6,6	Espagne	6,8	-4,1	-10,9
Italie	-0,5	-1,7	-1,2	Tchéquie	-2,1	2,3	4,4	Danemark	13,5	-6,7	-20,2
Norvège	2,2	-2	-4,2	Allemagne de l'Ouest	2,6	4,5	1,9	Allemagne de l'Ouest	24,6	-12	-36,6
Espagne	7,3	-0,6	-7,9	Pays Bas	0,8	1,3	0,5				
Danemark	7,3	-1,5	-8,8	France	1,0	0	-1,0	Moyenne (non pondérée)	1,0	4,6	3,6
Suède	6,6	-8,2	-14,8	Pologne	-0,5	-3,1	-2,6				

Vague 1 (1981-83) à Vague 2 (1989-92)			Vague 2 (1989-92) à Vague 4 (1999-2001)			Vague 1 (1981-83) à Vague 4 (1999-2001)			
	Modification du degré de soutien		Change-ment net	Modification du degré de soutien		Change-ment net	Modification du degré de soutien		Change-ment net
	Liberté	Egalité		Liberté	Egalité		Liberté	Egalité	
Allemagne de l'Ouest	22,0	-16,5	-38,5	-0,5	-3,5	-3,0			
Moyenne (non pondérée)	0,3	2,5	2,2	8,6	2,7	-5,9			
				0,3	-9,8	-10,1			
				6,2	-5,2	-11,4			
				7,3	-6,7	-14,0			
				13,8	-0,7	-14,5			
				7,0	-12,3	-19,3			
				9,5	-14,3	-23,8			
				Moyenne (non pondérée)	-1,7	1,5	3,2		

Source : Calcul à partir des données du World Values Survey (Ifo Institute for Economic Research 2008).
 Question posée lors de l'enquête : « Lequel des deux énoncés suivants correspond à votre opinion ? » : A. « Je trouve que la liberté et l'égalité sont d'égale importance mais si j'avais à choisir l'une ou l'autre, je choisirais la liberté individuelle comme plus importante, ce qui signifie que chacun peut vivre en liberté et la développer sans entrave » ; B. « La liberté et l'égalité sont certainement d'égale importance mais si j'avais à choisir l'une ou l'autre, je choisirais l'égalité comme la plus importante, ce qui signifie que personne n'est défavorisé et que les différences de classe ne sont pas trop fortes ».

Valeurs de Vague 2 : Autriche 59,8 (L), 28,4(E) ; Belgique 48,1, 35,2 ; Bulgarie 45,1, 46,2 ; Tchèque 59,1, 31,3 ; Danemark 57,8, 29,6 ; Estonie 66,1, 22,5 ; Finlande 64,1, 17,7 ; France 47,7, 42 ; Allemagne de l'Est 46,6, 40,7 ; Allemagne de l'Ouest 59,3, 22,4 ; Hongrie 44, 33,2 ; Irlande 44,8, 52,1 ; Italie 42,1, 43,6 ; Lettonie 51,3, 28,3 ; Lituanie 66,1, 22,1 ; Malte 42,4, 37,6 ; Pays Bas 55,4, 38,4 ; Pologne 50,4, 39,4 ; Portugal 37,7, 49,1 ; Roumanie 52,1, 44,2 ; Slovaquie 50,4, 34,7 ; Slovaquie 34,9, 39,8 ; Espagne 43,2, 38 ; Suède 63,3, 26,7 ; Royaume-Uni 62,6, 31 ; Irlande du Nord 61,2, 30,9 ; Norvège 64,7, 30,2 ; Suisse 55,4 33 ; Canada 58,4, 32,2 ; Japon 39,2, 32,1 ; Etats Unis 65,6, 21,7.

Le World Values Survey (enquête mondiale sur les valeurs) a fait cela depuis deux décennies. Une question assez complexe demande aux gens de choisir entre deux affirmations. Les deux commencent par « la liberté et l'égalité sont d'égale importance » mais ensuite on demande au répondant de choisir entre deux options : 1) « mais si j'avais à choisir l'une ou l'autre, je choisirais la liberté individuelle (*personal freedom*) comme plus importante, ce qui signifie que chacun peut vivre en liberté et la développer sans entrave » ; ou 2) « mais si j'avais à choisir l'une ou l'autre, je choisirais l'égalité comme la plus importante, ce qui signifie que personne n'est défavorisé et que les différences de classe ne sont pas trop fortes. » C'est une question qui provoque des réponses différentes par pays, en fonction des cultures nationales (les Américains ont plus de chance que d'autres de choisir que la « liberté » est plus importante) mais aussi des différences suivant les situations objectives dans les pays (les Norvégiens retiennent aussi la liberté relativement souvent, vraisemblablement parce que beaucoup estiment qu'ils ont déjà leur lot d'égalité). Mais ce qui est intéressant, ce sont les changements dans le temps. Cette question a été posée lors de trois des vagues de cette enquête, en 1981-1983 (vague 1), 1989-1992 (vague 2) et 1999-2001 (vague 4). Différents pays ont participé à chacune des vagues et une comparaison des méthodes sur ces périodes est développée dans le tableau 1. Si l'individualisation conduisait les attitudes collectives à la mort, nous devrions nous attendre à voir un glissement consistant et significatif vers la réponse « liberté » d'une vague à l'autre.

Les données n'apportent pas de soutien à cette thèse. Parmi les seize pays qui ont participé à la fois à la première et à la deuxième vagues, le soutien à la liberté progresse dans sept pays, mais le soutien pour l'égalité progresse dans neuf. Parmi les vingt-quatre pays de la deuxième et de la quatrième vagues, le soutien à la liberté progresse dans sept et celui à l'égalité dans douze. Et parmi les douze qui figurent à la fois dans la première et la quatrième vagues, éloignées de presque deux décennies, le soutien à la liberté progresse dans cinq pays et celui à l'égalité dans huit. (L'évolution du nombre de répondants qui disent « ni l'un ni l'autre » ou « ne sait pas » explique pourquoi dans certains pays le soutien aux deux notions peut croître – ou chuter). Pour chaque période, le soutien moyen à l'égalité progresse plus que le support moyen pour la liberté.

Austen (2002) a entrepris une étude quelque peu différente, fondée sur des questions hypothétiques sur les distributions de revenus dans plusieurs pays (Allemagne, Royaume-Uni, USA, Australie, Hongrie, Pologne) au sein de l'International Social Survey Program (ISSP – Programme d'enquête sociale internationale). Elle découvre que, en moyenne, la tolérance des électeurs pour l'inégalité a crû sur la période 1987-1992, mais aussi que le degré d'inégalité tolérée était positivement corrélé à l'inégalité effective

et que l'accroissement de l'inégalité effective était considérablement plus grand que ce que les gens étaient prêts à tolérer. En outre, sauf en Allemagne, l'essentiel de la croissance dans la tolérance envers l'inégalité est dû à des changements dans les attitudes de l'élite : parmi les « salariés ordinaires » il y a peu de déplacement (la tolérance à l'inégalité décroît dans deux pays, croît légèrement dans deux et est inchangée dans un) (Austen, 2002). L'attitude du public américain par rapport aux larges différences entre les revenus les plus hauts et le reste semble s'être durcie entre 1987 et 1999 (Osberg, Smeeding, 2006). Listhaug et Aalberg (1999) ont étudié l'attitude envers l'inégalité dans huit pays à partir des questionnaires de l'ISSP de 1985 à 1987 et 1992, et ils en concluent que « la principale découverte empirique est la stabilité, mais avec une légère croissance dans le sens pro-inégalité ». A la différence de Austen, ils ne trouvent pas de différence dans les tendances suivant les classes. Ces études et d'autres enquêtes (*i.e.* GlobeScan/BBC World Service 2009, International Labour office, 2004) montrent aussi qu'existe dans la majorité des pays un soutien majoritaire pour une action gouvernementale en vue d'une réduction de l'inégalité.

La World Values Survey demandait aussi aux gens de choisir une position sur une échelle de un à dix entre deux pôles qui mesuraient les aspects de responsabilité individuelle et collective : « Les gens devraient prendre plus de responsabilité pour subvenir eux-mêmes à leurs besoins » ou « le gouvernement devrait prendre plus de responsabilité pour s'assurer que chacun a de quoi subvenir à ses besoins. » La question a été posée lors des vagues 2, 3 (1995-1998) et 4. Si l'individualisation devait remplacer les attitudes collectives, nous devrions nous attendre à une chute de la responsabilité collective *via* l'Etat. Cette question a montré plus de tendances uniformes à travers les pays que la question liberté *versus* égalité, mais manifeste aussi une volatilité remarquable suivant les périodes. Ainsi dans dix-huit des dix-neuf pays des vagues 2 et 3, le soutien s'est déplacé vers l'idée d'une plus grande responsabilité du gouvernement. Au contraire, entre les vagues 3 et 4, le soutien s'est déplacé vers plus de responsabilité individuelle dans dix-sept des vingt pays. Finalement, dans la quasi décennie entre les vagues 2 et 4, le soutien a glissé vers la responsabilité du gouvernement dans seize pays et vers la responsabilité individuelle dans quatorze (calcul de Ifo, Institute for Economic Research, 2008). Le mouvement moyen entre tous les pays pour lesquels on dispose de données pour cette période est un glissement léger vers plus de responsabilité du gouvernement. Une fois encore, on voit là peu de signe d'un déclin historique des attitudes collectives.

Plus spécifiquement sur les thèmes qui concernent les syndicats, même si les attitudes peuvent changer au fil du temps, les données ne suggèrent pas de déclin inexorable dans les positions envers le mouvement ouvrier (*labour*). Par exemple, aux Etats-Unis, le pays qui enregistre le déclin le

plus prononcé dans le taux de syndicalisation, Panagopoulos et Francia (2008) ont collecté des données très riches qui montrent relativement peu de différence concernant l'attitude générale vis-à-vis des syndicats dans les derniers temps par rapport à ceux d'il y a plusieurs décennies (du moins en comparaison avec la chute du taux de syndicalisation). Par exemple, l'approbation générale en faveur des syndicats de salariés dans les enquêtes Gallup se situait en moyenne autour de 65 % dans les années 1940 ; elle est descendue à 57 % dans les années 1980 et est remontée à 60 % dans la première moitié de la première décennie 2000. Le degré de chaleur envers les syndicats sur les thermomètres fréquemment utilisés dans les études électorales se situait à 58 sur une échelle de 0 à 100 en 2004, soit le même niveau que dans les années 1960. Gallup a demandé aux gens si leur sympathie allait aux syndicats ou plutôt aux entreprises lors de plusieurs conflits et montre que leurs attitudes ne sont pas moins positives en 2005 que dans les années 1990 ou même 1950 et, lors de grèves particulièrement importantes depuis le milieu des années 1980, les opinions étaient plus en faveur des syndicats que durant des conflits comparables au cours du demi-siècle précédent (Panagopoulos, Francia, 2008). Des données australiennes tendent à montrer un déclin significatif des sympathies envers les syndicats au cours des décennies jusqu'au début des années 1980, mais (avec des variations en fonction des études utilisées) elles montrent une stabilité ou une amélioration depuis lors (Peetz, 2002).

La confiance est une autre composante des valeurs collectives. Patulny (2004) a entrepris une étude sur les tendances envers la confiance générale dans neuf pays, en utilisant des données de la World Values Survey, pour savoir si les répondants pensaient en général que la plupart des gens étaient dignes de confiance (en opposition à la croyance que l'on devait être prudent vis-à-vis de la plupart des gens). Son étude montre que la confiance a progressé entre les années 1980 et 2000, en Norvège, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Autriche et en Italie, mais elle a baissé dans les pays « anglo-libéraux » (USA, Grande-Bretagne, Canada, et Australie). Plusieurs études citées par Patulny montrent que la confiance est plus élevée quand l'inégalité est plus basse. Il trouve aussi que la confiance est plus élevée dans les pays sociaux-démocrates de Norvège et des Pays-Bas. D'autres études indiquent que le Danemark manifeste aussi des niveaux accrus de confiance entre les années 1980 et 1990 (Torpe, 2003). Patulny note aussi que les déclin de confiance dans les pays anglo-libéraux se produisent après des coupes dans les programmes sociaux, suggérant l'hypothèse que « les coupes et les changements punitifs dans l'Etat-providence érodent le capital social de relais [*bridging social capital*] » (Patulny, 2004).

Rien de ce qui figure ci-dessus ne doit être pris comme une indication que, finalement, il y aurait eu peu de changement dans les attitudes

au sein des pays développés au long des dernières décennies, ou peu de changement dans les sociétés industrialisées. Il suffit de regarder un vieux spectacle télévisé ou un journal télévisé, ou de demander à des parents de raconter leur enfance (ou se souvenir de la sienne propre si on est assez âgé) pour prendre conscience de combien la société a changé. Mais les changements dans les attitudes sont survenus dans des domaines qui n'altèrent pas profondément le potentiel des attitudes et des comportements collectifs – ils se trouvent dans des domaines tels que la reconnaissance des droits des femmes, la capacité et l'égalité, une plus grande acceptation de l'homosexualité, les thèmes de l'environnement et autres. Inglehart (2008) a développé de longue date une thèse selon laquelle les sociétés de l'Ouest se déplacent du « matérialisme » vers ce qu'il appelle avec grandiloquence (et peut-être avec simplisme) des valeurs « post-matérialistes ». Cette thèse partage avec Beck et d'autres une insistance sur « l'auto-expression » individuelle et le bien-être, et implique que « l'axe principal du conflit politique doit graduellement glisser de thèmes fondés sur les classes (comme les revenus, la redistribution, la propriété de l'industrie par l'Etat) vers une insistance accrue sur les thèmes de la qualité de la vie » (Inglehart, 2008). Inglehart laisse entrevoir cependant que son indice de valeurs « post-matérialistes » est positivement corrélé avec la confiance, la volonté de se joindre aux boycotts, la volonté de signer des pétitions et de participer à des meetings pour défendre l'environnement (Inglehart, 2008), autant de caractéristiques propres au comportement collectif. Ainsi, quels que soient les déplacements mesurés ici, ils n'impliquent pas nécessairement un déclin du potentiel du comportement collectif.

Autant qu'à des attitudes recensées dans ces études, nous pouvons nous référer à des comportements effectifs qui traduisent des comportements collectifs. Un indicateur de valeur collective est l'activité de volontariat, forme de comportement coopératif qui inclut de dépenser son propre temps au bénéfice des autres. Certes, Putnam défend l'idée d'un déclin soutenu dans le volontariat aux USA depuis 1965. Mais d'autres indications internationales ne vont pas dans le sens de cette thèse. Des enquêtes nationales et internationales sur l'utilisation du temps montrent aussi que l'activité de volontariat s'est accrue entre 1987 et 1997 (Patulny, 2004 ; Wilkinson, Bittman, 2002). Des données de sondage canadiennes de 1987 à 2000 ne montrent aucun signe d'un quelconque déclin dans le volontariat sur ce laps de temps (Mendelsohn, 2002). Le volontariat est aussi resté stable, ou le plus souvent croissant, dans d'autres pays pour lesquels des données sont disponibles : la Grande-Bretagne, les Pays-Bas, le Japon (Healy, Côté, 2001 ; Patulny, 2004). En Australie, le nombre de volontaires a crû de 24 % dans la population en 1995 à 32 % en 2000, puis à 35 % en 2006, quoique le nombre médian d'heures de volontariat tombe (Australian Bureau of

Statistics 4441.0). Finalement, les données n'appuient pas la thèse selon laquelle le comportement de volontariat est de toute façon en déclin structurel. C'est le contraire qui apparaît dans nombre de pays, à l'exception des USA.

L'affiliation à des associations est un autre indicateur du comportement collectif. Il s'agit plus en fait d'une capacité de coordination que d'attitudes collectives mais cela vaut le coup de la mentionner parce que si, globalement, les attitudes collectives étaient en cours de régression, l'affiliation à des associations le serait aussi. Il est tentant de voir le déclin du taux de syndicalisation comme une partie d'un problème plus large de déclin de l'affiliation associative. La thèse de Putnam (2000) repose partiellement sur sa découverte que l'engagement dans les associations a baissé aux USA. De la même façon, en Australie, des organisations communautaires traditionnelles ont connu une chute significative de leurs membres jusqu'aux années 1990, malgré une tendance compensatrice par des engagements de nature plus éphémère (Cox, 2000). Cependant, Healy et Côté (2001) trouvent que – hormis les partis politiques, les syndicats et les églises – l'affiliation associative a plutôt été stable ou a progressé aux Pays-Bas, au Japon, en France et en Allemagne, quoique dans plusieurs pays « la participation semble avoir glissé vers des affiliations plus informelles et passagères ». Hall (1999) ne perçoit pas de déclin dans l'affiliation aux associations en Grande-Bretagne. A partir du Word Values Survey, Patulny (2004) trouve une croissance de la participation dans les associations volontaires aux Pays-Bas, en Norvège, en Australie, au Canada, aux Etats-Unis, en Autriche et en Italie ; mais il trouve l'inverse pour le Royaume-Uni et l'Allemagne. Welzel, Inglehart and Deutsch (2005) désagrègent les données du World Values Survey pour montrer à travers douze sociétés industrielles que l'affiliation à des associations utilitaires (par exemple, syndicats, associations professionnelles ou partis politiques) est restée stable de 1980 à 1990 puis 2000, alors que l'affiliation à des associations « sociotropiques » (bienfaisance, environnementalisme, associations culturelles) progressait de façon significative. Ils identifient aussi une croissance significative dans les « activités de contestation des élites » (participation à des pétitions, manifestations, boycotts, grèves sauvages et activités de rénovation) sur cette période, toutes ayant des connotations collectives.

V. Efficacité

Jusqu'ici les données indiquent que les orientations vis-à-vis du comportement collectif, tel que repéré à travers les valeurs et les identités collectives, restent globalement aussi fortes (ou faibles) qu'elles l'étaient il y a deux ou trois décennies. Rappelons-nous cependant que notre dimension

attitudinale comporte un troisième élément : les croyances dans l'efficacité collective. Les travailleurs pourraient sentir que l'action collective est encore une bonne chose, mais être moins confiants dans sa capacité à atteindre ses buts. Là, nous avons beaucoup plus de difficultés à rassembler des données.

Certes on ne manque pas de données empiriques sur le déclin du pouvoir syndical, telles que la baisse du taux de syndicalisation ou le recul de la couverture par la négociation collective (par exemple Visser, 2007). Mais les données sur la perception de ce phénomène sont plus rares. Les Australiens, dans la période actuelle, sont moins portés à dire que les syndicats ont trop de pouvoir (McAllister, Clark, 2008 ; Peetz, 2002), les Américains tendent à montrer une plus grande stabilité dans la durée (Panagopoulos, Francia, 2008) mais on voit mal quelle part est due aux différences entre les normes par rapport aux perceptions de la localisation du pouvoir. Aux Etats-Unis, c'est la confiance dans les syndicats qui a reculé probablement plus que tout autre aspect : une moyenne de 36 % répondait avoir « tout à fait » ou « très » confiance en eux dans les années 1970, contre 28 % dans les années 1980 et 24 % dans les années 2000 (Gallup, 2010) – mais est-ce parce que les répondants sentent que les syndicats sont moins puissants ou parce qu'ils sont plus mal pilotés ? En Australie, les syndicats sont perçus comme mieux dirigés maintenant au moins si on s'en tient aux tendances concernant la préoccupation des syndicats à l'égard de leurs membres (Bearfield, 2003). Bryson (2001), à travers de nombreuses enquêtes menées entre 1983 et 1998, ne voit pas de déclin dans les perceptions de l'efficacité syndicale parmi les salariés syndiqués sur les lieux de travail britanniques (on demande si les salariés pensent que le syndicat fait bien son travail). Il y a peut-être une dissociation entre la façon dont les membres perçoivent leur propre syndicat sur leur lieu de travail et le pouvoir plus large des syndicats. Quelle que soit la raison, il y a un besoin de plus de recherches avant que l'on puisse tirer une conclusion solide sur les perceptions de l'efficacité collective.

VI. Si cela ne renvoie pas à des valeurs et des identités individualistes... ?

Le discours sur l'individualisme a de l'impact parce que la plupart des gens disposent à la fois de caractéristiques individuelles et collectives, et ne sont ni totalement des individualistes centrés sur eux-mêmes ni totalement des altruistes portés sur le collectif. Lorsque la foule dit à Brian, « Nous sommes tous différents », et comme pour souligner la contradiction de cette déclaration, une petite voix en arrière fond se fait entendre : « Je ne le

suis pas » ! Au milieu de nos individualités nous partageons tous des degrés divers de valeurs et de besoins communs.

Pour certains dirigeants syndicaux, le discours sur l'individualisme peut-être attirant parcequ'il fournit une excuse facile à l'échec du renouveau, ou parce qu'il correspond à la vision dominante de la société, forgée par le marché, dans laquelle toutes les relations sont transactionnelles, y compris celle entre le syndicat et les salariés, ou parce que presque chaque marchand, publicitaire ou producteur d'image pour une société donne du glamour à l'individualisme afin de vendre son produit ou sa compagnie. Mais ce discours ne correspond pas à ce que les données nous disent sur les attitudes individualistes.

L'écart entre la lourde chute du taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle et la plus grande instabilité à l'égard des identités et des valeurs collectives suggère que si l'individualisation est le problème, alors nous ne devrions pas regarder l'individualisation des attitudes, mais l'individualisation dans la relation d'emploi à travers les décisions d'acteurs spécifiques. Avec l'individualisation dans la relation d'emploi, nous renvoyons à la diminution ou la suppression de mécanismes collectifs pour constituer les contrats de travail – à savoir la négociation collective, la représentation syndicale et le droit du travail qui fournissent des protections collectives pour les salariés – de sorte que les salaires et les conditions sont négociées individuellement ou, plus communément, décidées unilatéralement par le management.

On dispose de données convaincantes dans une série de pays (mais spécialement les pays anglophones) d'une croissance de l'agressivité des employeurs à l'égard des syndicats et de l'organisation collective du salariat, par la mise en œuvre d'une législation antisyndicale et une forte opposition des employeurs à l'implantation syndicale. Ils souhaitent embaucher des salariés sur des « contrats individuels » ou d'autres formes d'emplois sans syndicats (voir Freeman, Kleiner, 1990). Les attitudes des employeurs à l'égard des syndicats se sont durcies plus que les attitudes des salariés n'ont évolué. L'intensification de la compétition à travers les réformes néolibérales a probablement accéléré ce processus. Peut-être les nouvelles technologies ont-elles tendu à atomiser les salariés (Richardson, 2008), quoiqu'elles accroissent aussi la propension des salariés à communiquer et à se mobiliser (Greene, Kirton, 2003), en partie parce que plus les gens sont *online* [en ligne] ou impliqués dans des formes d'organisation et d'activité politique *online*, « plus ils sont impliqués dans une activité organisationnelle ou politique *offline* [hors ligne] » (Wellman *et al.*, 2001). Dans plusieurs pays, on voit l'évidence d'une pression accrue au travail et d'un conflit entre travail et vie extérieure, en comparaison avec les décennies antérieures (Pew Research Centre, 2008 ; Pocock, 2003). Cela peut limiter les

opportunités d'organisation collective, quoique les données empiriques à ce propos sont loin d'être concluantes (Griffith Work Time Project, 2003). Des changements structurels sur les marchés du travail n'ont pas non plus aidé les syndicats, quoique cela puisse rarement être utilisé pour expliquer le déclin syndical dans son ensemble ou en partie (Peetz, 1998).

Rien de cet argumentaire n'a pour objectif de limiter l'importance d'une défense des valeurs syndicales en vue de développer le collectivisme au sein du salariat. Sans identités et valeurs collectives, la mobilisation collective est impossible et en absence des mécanismes de socialisation du passé, les défis pour les syndicats dans ce domaine sont devenus plus grands. Ils sont rendus plus grands encore par l'ampleur des problèmes auxquels les syndicats font face pour persuader les salariés que, si ces derniers participent à l'action collective, les syndicats peuvent vraiment exercer un pouvoir en leur nom. Mais ils ne sont pas rendus plus importants par une quelconque forme d'individualisation fondamentale des valeurs ou par la destruction d'identités collectives dans la société en tant que telle. Les changements institutionnels et économiques dans les sociétés de l'Ouest, et la défaillance des syndicats pour répondre de façon adéquate à ces changements, ont rendu plus difficile pour le salariat de mettre en œuvre et de coordonner l'action collective, conduisant à un déclin vraisemblable de la perception de son efficacité. Mais il n'y a rien d'inhérent à ces changements d'attitudes qui rende l'action collective impossible.

Les réponses politiquement appropriées de la part des syndicats ne sont donc pas à se concentrer sur les services « individualisés », comme s'il s'agissait d'améliorer une relation transactionnelle avec les membres. Ce sont plutôt les approches en termes de « syndicalisation » et de « démocratisation » qui se préoccupent de mettre le membre plutôt que le permanent (*officer*) syndical au centre de l'action et de la prise de décision syndicales qui offrent un potentiel dans la revitalisation syndicale. Ces approches sont importantes pour développer le sens de l'efficacité collective. Mais elles ont besoin d'intégrer une réinterprétation plus large de la façon dont le collectivisme peut se manifester au sein des syndicats. Elles ont besoin de renforcer les valeurs syndicales et de construire des solidarités à travers des groupes avec des identités plus complexes et plus hétérogènes que par le passé. Ces groupes ont autant de potentiel psychologique pour l'organisation collective que les membres des années passées. Qu'ils soient syndiqués ou non ne résultera pas de quelque transformation au cœur des valeurs et identités balayant les sociétés de l'Ouest. Mais cela sera déterminé par les actions des syndicats eux-mêmes.

Références bibliographiques

- Aitkin D. (1982), *Stability and Change in Australian Politics*, 2nd ed., Canberra, Australian National University Press.
- Arnot C. (2009), « No such Thing as a Classless Society ». *Guardian*, 7 October.
- Atkinson W. (2007), « Beck, Individualization and the Death of Class: a Critique », *British Journal of Sociology*, 58, n° 3, p. 349-366.
- Austen S. (2002), « An International Comparison of Attitudes to Inequality », *International Journal of Social Economics*, 29, n° 3, p. 218-237.
- Australian Bureau of Statistics, *Voluntary Work*, Australia, Canberra, Cat n° 4441.0.
- Bandura A. (1997), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York, W.H. Freeman & Company.
- Bearfield S. (2003), « Australian Employees' Attitudes Towards Unions », Working Paper n° 82, Sydney, ACIRRT, University of Sydney.
- Beck U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage.
- Bryson A. (2001), « The Foundation of "Partnership"? Union Effects on Employee Trust in Management », *National Institute Economic Review*, 176, p. 91-104.
- Chapman G., Cleese J., Gilliam T., Idle E., Jones T., Palin M. (1979), « Monty Python's Life of Brian », written by G. Chapman, J. Cleese, T. Gilliam, E. Idle, T. Jones and M. Palin, London, Handmade Films.
- Cox E. (2000), « Making the Lucky Country », in *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, edited by Robert D. Putnam, p. 333-58, New York, Oxford University Press.
- Devine J. (2000), « The Positive Political Economy of Individualism and Collectivism: Hobbes, Locke, and Rousseau », *Politics & Society*, 28, n° 2, p. 265-304.
- Donaldson M. (2006), *The Working Class, Class: History, Formations and Conceptualisations*, University of Wollongong.
- Dufour C., Hege A. (2010), « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'IREC*, 65(2), p. 67-85.
- Fougere G. (1989), « Sport, Culture and Identity: The Case of Rugby Football », in *Culture and Identity in New Zealand*, edited by D. Novitz and B. Willmott, Wellington, GP Books.
- Freeman R.B., Kleiner M.M. (1990), « Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives », *Industrial & Labor Relations Review*, 43, n° 4, p. 351-65.
- Freeman R.B., Diamond W. (2003), « Young Workers and Trade Unions », in *Representing Workers: Union Recognition and Membership in Britain*, edited by H. Gospel and S. Wood, p. 92-118, London, Routledge.
- Freeman R.B., Boxall P., Haynes P. (ed.) (2007), *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo-American World*, Ithaca NY, ILR Press.
- Gallup, Confidence in Institutions, <http://www.gallup.com/poll/1597/confidence-institutions.aspx>. [acc 2010].

- GlobeScan / BBC World Service (2009), « Wide Dissatisfaction with Capitalism – Twenty Years after Fall of Berlin Wall », London, BBC.
- Greene A.-M., Kirton G. (2003), « Possibilities for Remote Participation in Trade Unions: Mobilising Women Activists », *Industrial Relations Journal*, 34, n° 4, p. 319.
- Griffith Work Time Project (2003), « Working Time Transformations and Effects », Brisbane, Queensland Department of Industrial Relations.
- Hall P.A. (1999), « Social Capital in Britain », *British Journal of Political Science*, 29, n° 3, p. 417-420.
- Healy T., Côté S. (2001), *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, Paris, OECD.
- Heath R. (1998), « The New Working Class: in a Supposedly Classless Society, Nearly Half of Americans Consistently Identify Themselves as Working Class », *American Demographics*.
- Hofstede G. (1984), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, London, Sage.
- Ifo Institute for Economic Research. Database for Institutional Comparisons in Europe, in University of Munich, www.cesifo-group.de/portal/page/portal/59C1D39D15DD5231E0440003BA988603+%22I+would+consider+equality+more+important%22&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=safari. [acc 2008].
- Inglehart R.F. (2008), « Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006 », *West European Politics*, 31, n° 1-2, p. 130-146.
- International Labour Office (2004), « Economic Security for a Better World », Geneva, Socio-Economic Security Programme, ILO.
- Kelly C., Breinlinger S. (1995), « Identity and Injustice: Exploring Women's Participation in Collective Action », *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 5, p. 41-57.
- Kelly J.E. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves*, London, New York, Routledge.
- Learning and Skills Council (2007), *Skills in England 2007*, vol. 2, Research Report, Coventry, LSC.
- Levine P., Flanagan C., Gallay L. (2008), *The Millennial Pendulum: A New Generation of Voters and the Prospects for a Political Realignment*, Washington DC, New America Foundation.
- Listhaug Ola, Toril Aalberg (1999), « Comparative Public Opinion on Distributive Justice: A Study of Equality Ideals and Attitudes Towards Current Policies », *International Journal of Comparative Sociology* 40, n° 1, 117-40.
- McAllister I., Clark J. (2008), « Trends in Australian Political Opinion: Results from the Australian Election Study, 1987-2007 », Canberra, Australian Social Science Data Archive, Australian National University.
- Mendelsohn M. (2002), « Canada's Social Contract: Evidence from Public Opinion », Discussion Paper, n° P/01, Ottawa, Canadian Policy Research Networks.
- Osberg L., Smeeding T. (2006), « "Fair" Inequality? Attitudes Toward Pay Differentials: The United States in Comparative Perspective », *American Sociological Review*, 71, n° 3, p. 450-473.

- Panagopoulos C., Francia P.L. (2008), « Labour Unions in the United States », *Public Opinion Quarterly*, 72, n°1, p. 134-159.
- Patulny R. (2004), « Social Capital and Welfare: Dependency or Division? Examining Bridging Trends by Welfare Regime, 1981 to 2000 », SPRC Discussion Paper n° 138, Sydney, Social Policy Research Centre, University of New South Wales.
- Peetz D. (1998), *Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Peetz D. (2002), « Sympathy for the Devil? Attitudes to Australian Unions », *Australian Journal of Political Science*, 37, n° 1, p. 57-80.
- Pew Research Centre (2008), « Inside the Middle Class: Bad Times Hit the Good Life », Washington DC, Pew Research Centre.
- Pocock B. (2003), *The Work - Life Collision*, Sydney, Federation Press.
- Putnam R.D. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon & Schuster.
- Realo A., Allik J., Vadi M. (1997), « The Hierarchical Structure of Collectivism », *Journal of Research in Personality*, 31, n° 1, p. 93-116.
- Richardson C. (2008), « Working Alone: The Erosion of Solidarity in Today's Workplace », *New Labor Forum*, 17, n° 3, p. 69-78.
- Runciman W.G. (1972), *Relative Deprivation and Social Justice*, Harmondsworth, Penguin.
- Savage M. (2002), « Individuality and Class: The Rise and Fall of the Gentlemanly Social Contract in Britain », in *Social Contracts under Stress: the Middle Classes of America, Europe, and Japan at the Turn of the Century*, edited by O. Zunz, L. James Schoppa and N. Hiwatari, p. 47-65, New York, Russell Sage.
- Savage M., Bagnall G., Longhurst B. (2001), « Ordinary, Ambivalent and Defensive: Class Identities in the Northwest of England », *Sociology*, 35, n° 4, p. 875-892.
- Scott J. (1999), « Class and Stratification », in *Social Divisions*, edited by G. Payne, London, MacMillan.
- Stephenson C, Stewart P. (2001), « The Whispering Shadow: Collectivism and Individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK », *Sociological Research Online*, 6, n° 3.
- Torpe L. (2003), « Social Capital in Denmark: A Deviant Case? », *Scandinavian Political Studies*, 26, n° 1, p. 27-48.
- Triandis H.C. (2001), « Individualism-Collectivism and Personality », *Journal of Personality*, 69, n° 6, p. 907-924.
- Valkenburg B. (1995), « Individualization, Participation and Solidarity », *European Journal of Industrial Relations*, 1, n° 1, p. 129-144.
- Visser J. (2007), « Trade Union Decline and What Next: Is Germany a Special Case? », *Industrielle Beziehungen*, 14, n° 2, p. 97-117.
- Wellman B., Quan Haase A., Witte J., Hampton K. (2001), « Does the Internet Increase, Decrease, or Supplement Social Capital? Social Networks, Participation, and Community Commitment », *The American Behavioral Scientist*, 45, n° 3, p. 436-458.

- Welzel C., Inglehart R., Deutsch F. (2005), « Social Capital, Voluntary Associations and Collective Action: Which Aspects of Social Capital Have the Greatest "Civic" Payoff? », *Journal of Civil Society*, 1, n° 2, p. 121-146.
- Wilkinson J., Bittman M. (2002), « Volunteering: The Human Face of Democracy », SPRC Discussion Paper, n° 114, Sydney, Social Policy Research Centre, University of New South Wales.
- Willmott H. (1993), « Strength Is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations », *The Journal of Management Studies*, 30, n° 4, p. 515-552.
- Zoll R. (1995), « Failing to Modernize? », *European Journal of Industrial Relations* 1, n° 1, p. 119-128.
- Ifo Institute for Economic Research (2008), « Database for Institutional Comparisons in Europe », from www.cesifo-group.de/portal/page/portal/59C1D39D15DD5231E0440003BA988603+%22I+would+consider+equality+more+important%22&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=safari, Munich.