

Réflexions sur le rôle ds syndicats : l'expérience italienne récente

Reflections on the Role of Trade Unions: The Recent Italian Experience

Ida REGALIA

Volume 23, Number 2, Fall 1991

La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001616ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001616ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

REGALIA, I. (1991). Réflexions sur le rôle ds syndicats : l'expérience italienne récente. *Sociologie et sociétés*, 23(2), 97–111. <https://doi.org/10.7202/001616ar>

Article abstract

In thé 1980s, trade unions in the majority of the most industrialized nations have been exposed to numerous challenges and tensions, to the extent that it has become a platitude to speak of crisis in this sector. On the basis of some aspects of the Italian experience, this paper affirms that, at least in some countries, it is better to look first into recent transformations of the role actually played by trade union organizations and into the possible changes in the types of their relationships with the workers that they represent.

Réflexions sur le rôle des syndicats : l'expérience italienne récente

IDA REGALIA¹

(traduit de l'italien par Isabelle Perrault, revu par Mona-Josée Gagnon)

PRÉMISSSE: UNE OPTION DE MÉTHODE

Il est banal de le rappeler tellement cela va de soi : dans le débat politique et scientifique, toute réflexion sur le rôle des syndicats est destinée à rester ouverte. Non pas tant parce que, de façon générale, les sociétés se transforment et que changent les comportements des divers acteurs, mais, plus spécifiquement, parce que la fonction de représentation du travail tend à être assez peu définie et définissable *a priori*. Et c'est d'autant plus vrai dans les pays où les relations industrielles sont peu formalisées, comme c'est le cas en Italie.

Que l'on songe en effet aux différentes sphères de l'initiative syndicale, aux modalités réelles de l'action syndicale, aux objectifs à poursuivre : voilà autant d'aspects qui tendent à varier suivant les circonstances et les stratégies qui prévalent. Ces divers aspects ne sauraient donc découler d'une structuration préalable et d'une définition fixe du rôle du syndicat², de ses sphères et de ses modalités d'intervention considérés comme légitimes (Regalia, 1988).

La polyvalence du rôle des syndicats est indubitablement liée à leur nature d'acteurs intermédiaires dont le succès, une fois obtenue une légitimité suffisante pour agir, réside dans la capacité à donner voix aux intérêts subalternes dispersés dans la sphère économique. Les syndicats sont nécessairement *en relation* avec les décisions et les initiatives de ceux qui sont les plus forts et les mieux organisés. Des changements d'orientation, d'un côté comme de l'autre, sont donc inévitables.

Cela ne signifie pas, cependant, que la performance des syndicats puisse être évaluée uniquement sur la base de leur capacité à redéfinir continuellement les modalités d'exercice de leur rôle, selon l'évolution des demandes des syndiqués et des positions des parties adverses. Une telle approche, qui amène à formuler des jugements de valeur portant sur le degré de «retard», de «résistance» ou, au contraire, sur le caractère «avancé» de la

1. Je remercie vivement les évaluateurs anonymes qui ont eu la patience de commenter une première version de cet article.

2. Naturellement, le rôle syndical est toujours historiquement déterminé; il se structure peu à peu à travers le temps, sur la base des choix antérieurs.

conduite syndicale, ne tient en effet pas compte du fait que, à titre d'organisations (et d'autant plus qu'ils soutiennent des intérêts subalternes), les syndicats sont également toujours objectivement appelés à la conservation et à la sauvegarde des droits et des formes de protection déjà acquis par voie de négociation. Et cela jusqu'à ce qu'il en soit obtenu de plus avantageux ou jusqu'à ce que ceux obtenus ne se révèlent excessivement rigides et contre-productifs. Tel comportement s'explique par le désir de survie des syndicats et par leur volonté d'offrir aux travailleurs qu'ils représentent des garanties et une protection continues contre les effets déstabilisants des grandes transformations économiques et sociales.

En réalité, de par leur fonction même, les syndicats se trouvent structurellement en suspens entre conservation et innovation, entre sauvegarde et réajustement, et ils sont constamment à la recherche d'un rééquilibre entre les divers intérêts. Voilà qui explique pourquoi leurs comportements apparaissent toujours plus ou moins contradictoires, tortueux, discontinus. Si l'on considère également le caractère multiforme des initiatives syndicales possibles, on se rend compte de la complexité du travail d'évaluation du rendement effectif des syndicats et que ce travail doit aller au-delà du sensationnalisme de chacun des retentissants épisodes d'insuccès ou, plus rarement ces derniers temps, de succès.

Afin de discuter du rôle des syndicats, il faudrait pouvoir évaluer l'influence qu'ils exercent de fait, à un moment donné, dans les processus décisionnels des entreprises et des institutions (en comparaison d'autres périodes historiques ou des situations d'absence syndicale), en faisant dans une certaine mesure abstraction des modalités des initiatives en cause. En outre, il faudrait évaluer les résultats de cette influence : qui et combien en ont tiré avantage (ou en ont été désavantagés), quels ont été les effets sur la marche de l'économie, quels ont été les coûts pour la collectivité, quelles en ont été les conséquences au plan des inégalités sociales, et ainsi de suite.

Il s'agit évidemment d'un exercice qui ne saurait se réduire à l'examen de quelques indices économiques ou de sondages ponctuels portant sur le taux de satisfaction des syndiqués, encore moins à la seule prise en compte du point de vue des protagonistes.

Nous ne sommes certes pas en mesure de procéder ici à cette analyse. Il nous a toutefois semblé opportun de livrer ces remarques préliminaires sur le caractère multidimensionnel et problématique de l'action des syndicats à une phase avancée de leur histoire en guise de modeste invite aux spécialistes des sciences sociales à ne pas se contenter des faits empiriques les plus immédiatement évidents et accessibles, mais plutôt à viser haut dans l'élaboration de leurs interprétations, faisant plein usage d'imagination sociologique.

À partir de la fin des années 1970, en effet, puis au cours des années 1970, les systèmes syndicaux de la majeure partie des pays les plus industrialisés ont été exposés à de nombreux défis et tensions : du côté de leur capacité de représentation et de leur rapport avec les syndiqués, donc de leur capacité d'organisation (Visser, 1988) ; du côté de leur reconnaissance de la part des entreprises (Kochan, Katz et McKersie, 1986) ; du côté de leur capacité d'intervenir auprès des gouvernements et d'agir sur le terrain politique (Jacobi *et al.*, 1986). En Italie, mais aussi en France, en Grande-Bretagne et aux États-Unis, ces changements ont favorisé le développement de sombres interprétations sur la « crise » du syndicalisme, entendue comme séparation d'avec la société civile, comme perte d'efficacité de son action et, en dernière analyse, comme déclin progressif de son rôle. Auparavant et de façon tout à fait analogue, un enthousiasme sans réserve sur la centralité et le caractère nécessairement innovateur du syndicalisme s'était au contraire diffusé dans de nombreux pays, au cours de la période de mobilisation collective chevauchant les années 1960 et 1970.

Discuter des limites des interprétations et des lieux communs, présents même parmi les intellectuels, sur la reprise du conflit industriel en Europe intervenue il y a plus de vingt ans nous entraînerait trop loin. Nous nous bornerons ici à considérer la période la plus récente, concentrant notre attention sur deux seuls aspects, particulièrement cruciaux, de la présence et de l'action syndicales en Italie : celui du rapport entre les travailleurs et leurs représentants, et celui de l'activité sur les lieux de travail. Ce n'est pas là épuiser la question

du rôle des syndicats, mais c'est amorcer une réflexion critique, qu'il conviendra de mener plus avant.

TRAVAILLEURS ET SYNDICATS : CRISE OU MUTATION DE LA LOGIQUE D'UN RAPPORT?

S'il est un jugement qui s'impose aujourd'hui aux observateurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des syndicats³, au point qu'il n'exige plus guère de démonstration, c'est bien celui sur l'existence d'une grave crise dans le rapport entre représentés et représentants: crise de participation du côté des travailleurs, crise de représentation du côté du syndicat.

À ce sujet, on souligne la chute des adhésions parmi les travailleurs actifs (au cours de la décennie, le taux de syndicalisation s'est réduit de 10 pour cent, pour atteindre près de 40 pour cent⁴), une baisse générale de la combativité et du militantisme, notamment là où ils avaient été les plus vigoureux (ainsi dans le secteur secondaire)⁵; un affaiblissement de l'intérêt pour les thématiques syndicales, tel que suggéré par la diminution de la participation aux assemblées et aux réunions; le développement de nouvelles formes de désaccord et d'un militantisme prenant une direction antisyndicale, en particulier dans les services publics.

On peut toutefois rapporter aussi un grand nombre d'épisodes ou de circonstances allant dans le sens contraire et qui, d'une façon ou d'une autre, viennent compliquer l'interprétation des tendances dont nous venons de faire état. Prenons quelques exemples.

Lors d'une récente enquête portant sur les attitudes des employés de sociétés qui fournissent des services spécialisés aux entreprises (firmes d'ingénierie, d'informatique, de publicité, de consultants, etc.), secteur qui pour plusieurs incarne l'idéal moderne d'un cadre de travail régi avec bonheur par les lois du marché dans lequel le syndicat n'aurait plus sa raison d'être, on a été surpris de constater que plus des trois quarts des interviewés (pour la plupart des professionnels ou des techniciens) souhaitaient malgré tout disposer d'une organisation de représentation collective de leurs propres intérêts; en outre, plus de 60 pour cent d'entre eux précisaient qu'il devrait s'agir d'un syndicat affilié au cadre confédéral⁶. C'était d'autant plus inattendu qu'il s'agit de travailleurs ayant rarement eu des contacts avec un syndicat et que, dans la majeure partie des cas, ils sont dotés d'une bonne capacité de marchander leur force de travail et peuvent contrôler leurs conditions d'emploi, utilisant la menace ou l'option de l'*exit* (Hirschman, 1970).

Toujours du côté des services, considérons deux cas d'entreprises privées du secteur tertiaire, extrêmement différentes entre elles, au début des années 1980: une éminente station de télévision privée et un établissement de *fast-food*. D'un côté, nous avons principalement

3. Rappelons que le système syndical qui s'est consolidé en Italie après la Seconde Guerre met en présence et en compétition trois grandes centrales confédérales (la CGIL, la CISL et la UIL), traditionnellement distinctes sur le plan idéologique, et auxquelles sont affiliés les syndicats sectoriels. Il existe également des syndicats de moindre importance, présents surtout dans le secteur des services publics et privés, de même que des syndicats autonomes (STEFANELLI, 1989). Mais c'est essentiellement au syndicalisme confédéral que nous ferons ici référence. Au début des années 1980, les trois confédérations se sont unies par un pacte fédératif (réalisé au cours de la décennie précédente) et, dans l'ensemble, leur clientèle frôle les 50 pour cent des travailleurs actifs. Voilà qui est très élevé, surtout si l'on tient compte de la fragmentation du tissu productif italien et du caractère volontaire de l'adhésion à un syndicat, aucunement ou pauvrement liée à l'octroi d'avantages sélectifs à ses adhérents (REGALIA, 1981).

4. Au cours de la même période, on observe au contraire une augmentation sensible de l'adhésion de retraités organisés en syndicats dans le cadre confédéral. Si l'on tient compte de ce phénomène, on peut conclure à une stabilité de l'effectif et même à une croissance à la fin de la décennie.

5. Comme il arrive aussi dans plusieurs autres pays, les antagonismes sont au contraire en augmentation dans le secteur des services, mais plus souvent sous un mode extra- ou antisyndical (ACCORNERO, 1985).

6. Pour les autres, les préférences vont aux associations professionnelles (24 %) et à certaines formes syndicales autonomes ou de base (14 %). Les résultats de l'enquête, qui fait partie d'une étude menée sous notre responsabilité et portant sur les relations de travail dans les entreprises du «tertiaire avancé» (ou *business services*), sont en voie de publication. Pour quelques résultats préliminaires, voir REGALIA et SARTOR (1989).

des techniciens qui effectuent des activités qualifiées et gratifiantes; de l'autre, des travailleurs à temps partiel affectés à des tâches peu qualifiées. L'unique point en commun est qu'il s'agit de jeunes non familiarisés avec le syndicalisme. Dans un cas comme dans l'autre, cependant, quand il est proposé d'élire un conseil d'entreprise relié aux syndicats confédéraux, la participation au vote est presque totale. Il n'en va pas de même cependant pour les adhésions, notamment parce que le fait de devoir choisir parmi plusieurs organisations suscite trouble et méfiance⁷. Diverses enquêtes successives ont confirmé combien l'intérêt à élire les représentants syndicaux sur les lieux de travail reste partout très élevé au cours de la décennie, même dans les moments les plus critiques pour les syndicats au niveau national.

Considérons maintenant le cas d'une grande entreprise d'informatique affichant une longue tradition syndicale. Ici, analystes, programmeurs et employés du centre de calcul participent intensément à des réunions syndicales en petits groupes au cours desquelles on discute de questions professionnelles, de la carrière et de la conduite des projets, et où l'on formule des requêtes qui seront acheminées à la direction. À l'inverse, les assemblées générales sont presque désertes.

Les statistiques portant sur les grèves indiquent qu'au cours des années 1980, des seuils minimums historiques quant à l'incidence ainsi qu'à la participation au conflit ont été atteints dans les secteurs industriels (Bordogna, 1989). Toutefois, lors du renouvellement du contrat national des travailleurs du textile, en 1983, dont le syndicat avait pour stratégie d'articuler davantage la mobilisation, la participation aux grèves présenta une augmentation inattendue (Guidotti, 1986). Des redressements analogues, tout aussi imprévus, se manifestèrent en d'autres occasions au cours de la décennie, quand les objectifs de revendication étaient bien définis, clairs et maîtrisables, ou lorsqu'ils concernaient des enjeux particulièrement bien sentis.

En juin 1986, au moment même où leur capacité de représentation était discutée, les syndicats des métallos se prononcèrent pour la première fois par référendum sur la plateforme pour le renouvellement de leur contrat national. À l'encontre des attentes de plusieurs, le taux de participation au vote se révéla inhabituellement élevé, surtout dans les secteurs qui sont toujours restés aux marges du syndicat parmi les techniciens, les employés, dans les petites entreprises. Une propension analogue à participer au vote se reproduira, de façon régulière, dans les années qui suivront.

Ces faits, auxquels il pourrait s'en ajouter d'autres, nous semblent poser en des termes nouveaux, eu égard au passé, la question du rapport des travailleurs au syndicalisme et, plus spécifiquement, celle de leur participation au mouvement syndical.

D'une part, en effet, ce rapport ne se situe pas tout à fait dans la ligne des modèles de participation collective de masse (ou de type militant) qui avaient été dominants dans les années 1970, puisqu'il témoigne de préférences pour les comportements de type individuel ou de petit groupe et pour des orientations plus «laïques», plus sécularisées, plus sélectives. D'autre part, la nouvelle figure du rapport entre les travailleurs et les syndicats ne confirme pleinement ni les interprétations courantes sur la chute tendancielle de la participation au syndicat (considérée, selon les cas, comme cause ou comme effet d'une crise de représentation), ni les théories plus traditionnelles sur le désengagement et l'apathie, perçus comme les inévitables conséquences de la consolidation des systèmes de représentation.

Plutôt que de crise du rapport travailleur-syndicat, de chute d'intérêt ou de baisse de participation, les faits semblent suggérer qu'on doive parler d'une transformation des modèles et des formes à travers lesquels ils s'expriment. Mais, afin de poursuivre, il nous faut réfléchir brièvement sur les possibles modalités d'un tel rapport et, en particulier, sur les modalités de type participatif.

7. Ces exemples, comme les suivants, sont traités chez REGALIA (1987), à qui l'on renvoie également pour une discussion de la logique de participation syndicale plus détaillée que celle proposée ici.

1. PARTICIPER AU SYNDICAT

Il apparaît évident qu'on peut participer au syndicat en vertu de plusieurs modes hétérogènes. Dans les cas rapportés, à l'exception du premier qui indiquait la persistance d'un réel intérêt, il s'agissait de participation au processus décisionnel (référendum), d'élection de représentants, d'adhésion à une organisation, de discussions lors de réunions syndicales (assemblées), d'action industrielle (grèves). Il existe d'autres formes de participation, dont le fait de devenir militant syndical, d'assumer des tâches de représentation, de prendre part à la vie associative, de lire ou de discuter la presse ou les documents syndicaux.

Or il est un autre aspect à considérer, à savoir que les différentes formes de participation ne se distribuent pas le long d'une même échelle ordinale, qui irait d'un seuil minimum à un seuil maximum. On peut en effet être bel et bien adhérent sans prendre part aux grèves, et inversement. On peut être assidu aux discussions, non pas à l'action, comme il peut également se produire le contraire. Et, à tout le moins dans les systèmes comme celui de l'Italie, on peut même accepter des tâches de représentation sans être formellement adhérent.

La participation au mouvement syndical se présente ainsi comme un ensemble de comportements divers, pas nécessairement congruents, parfois même erratiques. Cela tient au fait que, du moins en Italie, les syndicats sont des organisations volontaires ayant leurs règles propres et auxquelles on accède par voie d'adhésion; d'un autre côté, ce sont des mouvements ouverts à l'apport, même occasionnel, de tous les travailleurs. Cela est lié au fait que, dans leur ensemble, les syndicats constituent un système de représentation générale du monde du travail offrant aux syndiqués des lieux d'implication qui vont au-delà de ceux propres à chacune des organisations prise séparément.

C'est justement en raison de la nature ambivalente du syndicalisme que le fait d'y prendre part se présente comme un phénomène composite, à plusieurs dimensions, lesquelles correspondent à différentes logiques de relation entre représentés et représentants, entre base et sommet.

De façon générale, nous pouvons considérer comme participation au syndicat tout comportement des travailleurs qui implique de consacrer du temps, de l'attention ou d'autres ressources personnelles à des activités et des initiatives qui concernent la représentation et/ou l'action syndicales.

Participer implique qu'on contribue à la constitution, à la continuelle reproduction et à la légitimation des organisations et des structures de représentation. Cela peut cependant se produire à deux niveaux différents. Tout d'abord, directement, on adhère à un syndicat, on se consacre éventuellement à la vie associative, ou encore on devient militant syndical. Puis, de manière indirecte, on prend part à l'élection des représentants dans les structures de représentation générale (comme dans le cas des conseils d'entreprise), ou encore on accepte d'y être élu.

Le premier niveau (celui de la participation par appartenance) est le fondement originel de l'existence, de la durée et de la reconnaissance des syndicats: dans un système volontaire, ceux-ci se maintiennent s'ils parviennent à obtenir librement des adhésions et des ressources (financières, de militantisme). Et c'est sur la base de leur capacité à regrouper des adhésions qu'on leur attribue, avec le temps, la faculté d'agir comme agences de représentation du travail.

L'autre niveau (celui de la participation électorale) se présente au contraire comme une modalité, limitée, de légitimation du système de représentation générale, indépendamment des liens d'identification avec chacune des organisations.

Bien que de façon différente, l'une selon la logique des associations, l'autre selon celle des systèmes de représentation générale, ces deux aires de participation (qui, pour chaque individu, ne sont pas exclusives, ni ne s'impliquent l'une l'autre) reproduisent les modes typiques de participation politique des citoyens.

De plus, dans le système syndical, à la différence de ce qui survient le plus souvent dans la sphère politique, on participe aussi à l'action mise de l'avant par les représentants

concernant la poursuite des fins communes. Ces derniers, en effet, pour autant qu'ils sont légitimés par la base, ne peuvent exercer leur propre fonction sans impliquer aussi les syndiqués dans les conflits et les moyens de pression. D'ailleurs, à l'origine, le rôle syndical se développe non comme le résultat d'un pacte constitutif de la délégation, mais à la suite de mouvements de protestation ayant obtenu du succès. Et si la nécessité de recourir à la mobilisation peut se réduire avec le temps, elle ne disparaît jamais entièrement et reste indispensable, au moins quand les parties doivent réévaluer leurs rapports de forces respectifs.

Enfin, dans ce cas également, on peut distinguer entre participation à l'action de nature directe (durant les phases de mobilisation) et celle de nature indirecte par la présence dans le processus décisionnel quant à la stratégie et à l'action à poursuivre (lors des assemblées, par le biais de diverses formes de consultation).

En résumé, la participation au mouvement syndical peut donc adopter plusieurs formes, virtuellement indépendantes les unes des autres, qui correspondent à diverses logiques de relations entre les travailleurs et les organisations, selon qu'il s'agit de participer à la constitution de la délégation et à son prolongement dans le temps, ou encore de participer à l'action promue par elle; selon aussi que les individus y contribuent directement (de manière pour ainsi dire structurante) ou de manière indirecte (dans les limites d'espaces structurés). C'est ce que résume le tableau 1.

Chacune des catégories indique une sphère de participation possible à l'intérieur de laquelle on pourra avoir différents niveaux d'implication. Pour les individus, l'accès à chacune d'elles est, du moins en principe⁸, libre et volontaire. Pour le fonctionnement du système syndical, elles sont cruciales, bien que toutes ne le soient pas dans la même mesure, aux divers moments de son histoire.

Tableau 1: TYPES DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT SYNDICAL

	Participation à la représentation	Participation à l'action
De façon directe (ou structurante)	Participation associative	Participation à la mobilisation (du mouvement)
De façon indirecte (ou structurée)	Participation électorale	Participation aux décisions

2. DIVERSIFICATION DES INTÉRÊTS ET CENTRALITÉ DES PROCESSUS DE COMMUNICATION

Suivant la forme de participation qui sera dominante, à un moment donné, on pourra donc retrouver diverses configurations du rapport entre représentants et représentés. Cela indique la possibilité de changements à travers le temps mais n'équivaut pas à dire que le déclin d'une configuration soit nécessairement révélateur d'une crise du dit rapport.

Dans cette perspective, en fait, on peut identifier différentes phases de l'histoire syndicale italienne des dernières décennies : une première dominée par l'appartenance idéologique (années 1950/milieu des années 1960); une seconde caractérisée par l'importance de la participation au mouvement (milieu des années 1960/milieu des années 1970); une troisième où le militantisme reste crucial bien qu'il soit le fait d'une minorité (fin des années 1970)⁹.

8. En fait, la possibilité réelle pour chaque individu d'accéder à ces diverses formes de participation est conditionnée par les choix organisationnels et stratégiques des syndicats. À ce sujet, voir REGALIA (1987).

9. Pour un approfondissement, on renvoie à l'article de REGALIA (1987), déjà cité. Quoi qu'il en soit, notons qu'il n'y aura jamais une modalité unique du rapport entre les travailleurs et les organisations : ce qui change, c'est essentiellement la composition de ce qui reste toujours un ensemble hétérogène de comportements.

Mais concentrons-nous à présent sur les plus récentes années, caractérisées, on l'a dit, par l'émergence d'indices contradictoires. Du reste, le contexte à l'intérieur duquel se meuvent les syndicats et auquel doivent se mesurer les travailleurs est lui-même contradictoire et sujet à de rapides transformations.

Pour les syndicats, les années 1980 s'ouvrent dans un contexte critique sur les plans économique et occupationnel, ce qui les pousse dans la voie déjà déblayée consistant à élaborer des stratégies centralisées de modération des revendications, dans un vaste cadre de concertation. Mais bientôt, les syndicats se trouvent aux prises avec une contraction de l'espace qui leur avait été attribué sur le terrain politique, une généralisation de stratégies agressives de la part des employeurs, une multiplication des signes d'impatience envers la modération syndicale venus de leur base traditionnelle (la grande industrie) et, enfin, une intensification des transformations du système productif et de la composition du travail qui fragmentent et diversifient toujours davantage les intérêts qu'ils doivent représenter.

Tout cela accentue la distance entre les confédérations¹⁰ mais rend plus impérieux le renouvellement du rapport avec les travailleurs. Il en découle une disposition accrue à donner voix aux syndiqués et à expérimenter des formes d'action inédites; la forte utilisation des enquêtes d'opinion puis des référendums, la définition de places pour la représentation de catégories particulières (les cadres, les techniciens, les femmes, les jeunes et les immigrants) de même qu'un plus grand investissement dans la formation des militants de base en constituent autant d'indices.

Du côté des travailleurs, le processus de tertiarisation de l'emploi s'accroît et l'on voit poindre de nouveaux profils, à haute ou à faible qualification professionnelle, en partie attribuables à la flexibilité et à la fluidité qu'adopte maintenant le travail (Gallino, 1988). Au sein des entreprises, les équilibres sociaux établis s'ébranlent à la faveur du renforcement de quelques positions et du déclin des autres, ceci favorisant, en même temps que l'accroissement des différences d'intérêts, la diffusion d'orientations individualistes à l'égard du travail et de la carrière.

À tout cela viennent s'ajouter les effets du changement générationnel, alors qu'entrent en scène des jeunes ayant reçu une socialisation politique différente, si même ils n'ont pas expérimenté des formes nouvelles d'engagement social (dans le cadre de mouvements ou d'organismes étudiants). Ils ont souvent accompli un long parcours à la recherche d'un emploi, développant une tendance à l'autoprotection; enfin, dans le milieu de travail, ils trouvent souvent un syndicalisme épuisé par les processus de restructuration et peu en mesure de les introduire à ces valeurs et à ces pratiques de solidarité qui favorisent, en période de stabilité, la continuité culturelle entre les générations de travailleurs. Parmi ces jeunes, les attitudes sont divergentes: d'une part prévalent, au moins dans un premier temps, des sentiments d'éloignement à l'égard des syndicats, desquels on sait peu de choses et envers lesquels on nourrit aussi peu d'intérêt; d'autre part, justement à cause de l'absence d'expériences préalables, on peut aussi se révéler plus disponible que le travailleur déjà syndiqué pour s'impliquer dans l'action (si elle est jugée utile) et dans des formes de participation (comme la référendaire, par exemple) différentes de celles qui s'étaient révélées culturellement hégémoniques par le passé.

De façon plus générale, si l'on tient compte de la multiplication et de la fragmentation des appartenances et des positions sociales des individus, processus typiques d'une phase de changement rapide et de sécularisation comme celle que nous connaissons, la place du syndicat s'en trouve certes fortement redéfinie (et pas nécessairement dissoute) dans les expériences de travail et les horizons de référence des individus. Avec un certain désenchantement, il est probable qu'on attend du syndicat qu'il agisse surtout comme représentant doté d'efficacité et de compétence, mais aussi qu'il se conduise de façon transparente et soit sujet au contrôle des syndiqués sans devoir nécessairement constituer un référent central de l'identité, comme il l'a déjà été pour plusieurs.

10. En fait, le pacte fédératif qui les unissait, toujours plus faiblement, s'éteint finalement en 1984.

Par conséquent, on peut s'attendre à ce que ces types de rapport et ces lieux d'implication aient quelque popularité auprès des travailleurs, permettant à chacun d'entre eux, individuellement, d'exprimer ses préférences dans le cours du processus décisionnel et de déléguer par la suite aux représentants (à la différence de ce qui se produisait auparavant) l'exécution des décisions, quitte à les soutenir par son action lorsqu'il est jugé opportun de le faire. On peut s'attendre en outre au maintien d'un intérêt considérable à prendre part à la sélection des représentants.

Dans cette optique, les exemples dont nous avons fait état au début prennent sens, en ce qu'ils apparaissent liés, du moins en partie, à de nouvelles orientations syndicales. Le succès du référendum des métallos (surtout hors des secteurs traditionnels), la disposition, même pour ceux qui n'ont aucune expérience préalable du syndicat, à adhérer tout de suite, ou au moins à élire des représentants, de façon plus générale, la propension à discuter, à s'informer, notamment en petits groupes : voilà autant de signes d'un intérêt répandu pour la présence et l'action syndicales, confirmé jusque dans les opinions qu'auraient exprimées des professionnels et des techniciens appartenant à des firmes de services. Mais il y a également des indices d'une tendance à privilégier justement ces formes d'implication où chacun agit en tant qu'individu, comme « citoyen » intéressé à l'information et à l'engagement social, en vue d'objectifs clairs et bien définis (et beaucoup moins, en revanche, en tant qu'il « appartient » à une organisation, ainsi qu'en fait foi la baisse des adhésions). De même, la propension accrue à prendre part à l'action, quand celle-ci s'organise au niveau local et que les effets en sont vérifiables (comme durant la mobilisation des travailleurs du textile, dont nous avons parlé) ou encore quand les moyens de pression sont appropriés à la situation et à l'objectif, est la confirmation d'une ouverture à l'implication syndicale qui se base de préférence sur des éléments contrôlables plutôt que sur la seule sollicitation d'une adhésion fondée sur la confiance.

En définitive, on peut sans doute dire que, dans les années récentes, ce qui caractérise le possible point de rencontre entre représentants et représentés, c'est la centralité prise par les processus de communication ainsi que la satisfaction grandissante à l'égard des procédures de la démocratie formelle. Il est donc devenu crucial, pour les organisations syndicales, de pouvoir offrir aux individus les éléments leur permettant de se former une conscience et un jugement personnels et de faire en sorte que cela ne se produise pas que de façon épisodique ; du côté des travailleurs, il est maintenant fondamental d'avoir cette possibilité de manifester individuellement ses préférences et de les voir considérées, au même titre que son désaccord, contribuant par là à la prise des décisions.

Cela ne peut évidemment manquer de perturber les organisations et de les désorienter, d'autant plus qu'elles avaient d'abord pu compter sur une simplification des processus sociaux alimentée par l'existence de rapports fiduciaires ou par le partage d'orientations idéologiques. De là vient également le pessimisme qui a longtemps caractérisé le climat des milieux syndicaux.

Mais, en conclusion de cette partie de notre propos, nous pouvons enfin nous demander si, à la suite de ce renouvellement des rapports entre représentants et représentés autour de certaines formes de participation aux processus de communication et de décision, ne se recréent pas, à la longue, les conditions pour qu'émerge à nouveau chez les travailleurs, sur la base d'une confiance retrouvée, l'intérêt à inscrire leur implication dans la durée. La reprise des adhésions des travailleurs actifs constatée à la fin des années 1980 (Squarzon, 1989), parmi les catégories qui ont le plus investi dans des stratégies de communication, va peut-être dans cette direction. Il n'est sans doute pas non plus fortuit que ce soit précisément là où un tel investissement a été moindre (dans le secteur public, dans les régions méridionales) qu'on a observé les cas les plus retentissants de désaccord et de désaffection à l'égard du syndicalisme confédéral, allant jusqu'à la création de mouvements spécifiques de protestation et d'une organisation alternative (tels les *cobas*, ou comités de base, répandus parmi les mécaniciens de chemins de fer, les enseignants et d'autres groupes, plus petits, d'employés du secteur public) (Bordogna, 1988).

Depuis quelque temps, l'écho des défis mis de l'avant par ces groupes de travailleurs est au centre de la discussion sur le syndicalisme, avec peut-être une insistance excessive. De telles manifestations de désaccord indiquent certainement que la capacité de représentation générale des syndicats confédéraux n'est plus aussi évidente qu'avant; en revanche, à chaque fois, cette capacité se vérifie à nouveau.

SYNDICATS ET DIRECTIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL : DÉCLIN OU TRANSFORMATION D'UN RÔLE ?

Situons-nous maintenant sur l'autre versant de notre réflexion, celui du rôle exercé récemment par le syndicat sur les lieux de travail.

De ce point de vue également (et peut-être surtout), les interprétations courantes à l'intérieur du syndicalisme ont été longtemps marquées d'un fort pessimisme. À cet égard, les conséquences de la «défaite» subie en 1980 lors d'un dur affrontement avec le plus important groupe industriel du pays, la Fiat, ont été très négatives pour l'image syndicale; puis, plusieurs années durant, elles ont marqué l'urgence de chercher à protéger au mieux les travailleurs affectés par les restructurations de la grande industrie, là où le syndicalisme des années 1970 s'était le plus enraciné.

En effet, vers le milieu de la décennie, plusieurs observateurs, dont certains du milieu patronal, s'entendaient pour confier aux syndicats confédéraux et à l'action organisée un rôle de défense des strates ouvrières les plus faibles, celles en voie de redéfinition et de déclin, les voyant en outre en perte de capacité de représenter les travailleurs les plus forts et ceux en émergence. Tout cela était explicitement théorisé comme historiquement probable, voire convenable. En particulier, cela devenait un lieu commun que de prévoir une augmentation progressive de l'initiative autonome des directions d'entreprise dans la gestion des processus d'innovation et de réorganisation (par l'imposition unilatérale ou le développement d'accords directs avec les travailleurs) ainsi qu'une diminution relative de la confrontation et de la négociation avec les syndicats et les représentants des travailleurs.

Toutefois, les études disponibles portant sur la négociation, sur les relations industrielles en milieu de travail et sur les modalités suivant lesquelles se sont déroulés les processus de réajustement industriel ne semblent pas confirmer pleinement ces prévisions. Elles dessinent plutôt les contours d'un scénario beaucoup plus articulé, caractérisé par une grande variété des modèles d'interaction entre les parties et où le syndicat remplit souvent, de façon inédite eu égard au passé, un rôle qui n'est pas étranger aux processus de régulation ayant cours au sein des entreprises.

1. QUELQUES RÉSULTATS DE RECHERCHE

Une première dimension, mise en lumière par les recherches, est qu'à travers des pratiques variées et hétérogènes d'information, de consultation, de négociation, le syndicat paraît largement impliqué dans des processus décisionnels qui, de façon récurrente, touchent divers aspects de la gestion quotidienne des entreprises. Par exemple, les données d'une enquête annuelle portant sur les relations industrielles en Lombardie (Regalia-Ronchi, 1988, 1989, 1990) indiquent que certains thèmes, dont l'horaire et l'usage du temps de travail, y sont abordés dans la presque totalité des entreprises, avec l'implication du syndicat local; en outre, les thèmes de la flexibilité interne, des changements technologico-organisationnels, des heures supplémentaires et de la requalification du personnel ouvrier font désormais l'objet de discussions (ou de négociations) conjointes pour près des deux tiers des grandes entreprises, ces dernières années. Soulignons que de telles tendances apparaissent plus accentuées dans le cas des entreprises les plus novatrices et parmi celles qui sont en développement.

En second lieu, à l'encontre d'une conviction répandue, les études disponibles (en plus de l'enquête citée, voir Baglioni et Milani, 1990) ont montré qu'en Italie, dans les

années 1980¹¹, la négociation a touché un fort pourcentage d'entreprises, les grandes comme celles de plus petite dimension; elle a été récurrente, avec une tendance à gagner en fréquence à travers le temps; elle est peu à peu devenue plus articulée et plus complexe (en ce sens qu'elle a mené à la conclusion, dans les limites d'une même entreprise et à des moments rapprochés, d'accords plus nombreux, d'ampleur et de portée différentes et fonctionnellement distincts suivant les sujets traités). Si l'on tient compte aussi d'une très large propension à la réalisation d'ententes non signées formellement, qui se joignent (et parfois se substituent) aux accords formels, on en retire l'impression d'une tendance à la négociation permanente.

Quant aux matières des accords, en plus des dispositions salariales, centrales dans la seconde moitié de la décennie, se démarquent celles liées à la gestion du temps de travail, puis celles se rapportant aux réorganisations de la production, aux nouvelles technologies, à une utilisation flexible du travail (mobilité interne entre services, entre fonctions, entre machines, etc.)¹². Par ailleurs, si les questions entourant le marché du travail refont surface en période de crise de l'emploi, dans les plus récentes années, les thèmes de la santé, du milieu de travail et des interventions écologiques ainsi que celui de la formation professionnelle gagnent en importance.

Si nous nous concentrons maintenant sur le style ou la logique des relations entre les parties, différentes recherches indiquent une large et croissante propension à accueillir, du moins formellement, la présence syndicale à l'intérieur des systèmes d'entreprises; en effet, non seulement transmet-on aux syndicats, dans la plupart des cas, des informations régulières sur la situation et sur les perspectives économique-occupationnelles les concernant mais, dans bon nombre de grandes entreprises, on établit aussi des rencontres à échéance fixe, ou encore on multiplie les ententes qui engagent les parties à vérifier conjointement l'application des accords portant sur des questions spécifiques.

En d'autres termes, comme l'indiquent les données sur l'implication syndicale dans divers aspects de la gestion quotidienne des entreprises ou sur la tendance élevée à la négociation, on constate qu'au cours de la seconde moitié des années 1980, dans une large proportion d'entreprises émergent des modèles de relations industrielles fondés sur une acceptation mutuelle de type coopératif. En particulier, le développement d'ententes qui prévoient des rencontres ultérieures entre les parties signe l'affirmation d'une logique de régulation conjointe qui incorpore l'objectif de faire durer leur reconnaissance réciproque.

Tout cela est relativement nouveau pour les relations industrielles italiennes, lesquelles ont été un moment caractérisées par l'exiguïté, quand ce n'est l'inexistence, de l'influence syndicale au niveau de l'entreprise; puis, dans les années 1970, on a assisté à une utilisation récurrente de la mobilisation et de l'action collective comme instruments presque ordinaires de pression et de contrôle du travail. Bien qu'on ne dispose pas de données pour le prouver, il est probable qu'à l'heure actuelle les entreprises (même de petite taille, dans les services privés comme dans l'industrie) intéressées aujourd'hui à une implication syndicale dans les processus de régulation interne sont plus nombreuses que celles où, dans les années 1970, les collectifs ouvriers s'étaient affranchis, à travers la mobilisation, de la sujétion à l'ordre unilatéral des directions d'entreprises.

Afin de ne pas créer d'équivoques, il est nécessaire d'apporter quelques précisions importantes. En premier lieu, les données révèlent aussi l'existence non négligeable d'entreprises (dont certaines de grande ou de très grande importance) au sein desquelles les rapports entre les parties sont rares, peu réguliers, empreints de méfiance et de résistance et où les directions poursuivent des stratégies d'affaiblissement ou d'exclusion des syndicats. De façon assez significative, cela tend surtout à se produire là où le syndicat a une clientèle limitée

11. Avec toutefois l'exception des années 1983 et 1984, au cours desquelles le recours à la négociation décentralisée est limité par des accords nationaux.

12. Les résultats de récentes recherches menées par la Fondation de Dublin (CRESSEY, 1987) vont aussi dans le même sens. Voir également NEGRELLI (1988).

parmi les travailleurs, là où il est très divisé ou encore là où sa clientèle est plus faible sur le plan économique (comme c'est le cas dans les régions méridionales¹³).

En second lieu, ce qu'on a dit précédemment n'exclut pas le fait qu'à l'intérieur de ces mêmes entreprises où l'on observe des processus de renouvellement des relations syndicales, d'autres tendances soient simultanément en hausse du côté des directions : établir des contacts directs avec les travailleurs (en particulier avec ceux de haut niveau); recourir à certains incitatifs ayant pour effet d'accroître l'individualisation des rapports; expérimenter de nouveaux instruments d'intégration-socialisation interne (tels les cercles de qualité); élaborer des stratégies unilatérales de communication et d'information auprès des employés relatives aux objectifs et aux perspectives de l'entreprise. Ce qui compte, aux fins de notre propos, c'est cependant le fait que ces pratiques ne se présentent pas nécessairement comme des options alternatives au rapprochement et au dialogue avec le syndicat. Leur développement semble plutôt symptomatique d'une nécessité accrue, pour les entreprises, de se doter de certains espaces d'initiative autonome (pour des questions spécifiques ou à l'avantage de groupes particuliers) qui s'ajoutent, sans s'y substituer, aux canaux de réglementation conjointe fondée sur la représentation collective. D'où il ressort à quel point les modèles de gestion interne des entreprises se font plus complexes, plus articulés, fonctionnellement plus diversifiés.

Soulignons encore quelques caractéristiques importantes des diverses modalités d'implication syndicale dont nous avons fait état jusqu'ici, et qui ressortent clairement des études de cas portant sur les processus de réajustement des entreprises (Regini et Sabel, 1989). Mentionnons en premier lieu que dans la grande majorité des cas, les changements observés constituent un processus de croissance et d'adaptation; ils se réalisent pour ainsi dire *in itinere*, au fur et à mesure que les parties, et d'abord les directions, en perçoivent l'intérêt compte tenu des circonstances à l'intérieur desquelles elles se trouvent à agir. Ces changements ne résultent donc pas d'un projet convenu, explicite et bien structuré, de réforme des relations entre les parties¹⁴. En second lieu, il s'agit de changements qui se produisent de manière isolée, à l'intérieur de chacun des systèmes d'entreprise, et avec une tendance marquée, surtout dans un premier temps, pour les solutions et les pratiques de type informel; il s'agit donc de changements très peu visibles de l'extérieur, présumément sous-estimés. En dernier lieu, ces changements tendent à dessiner des aménagements variables suivant les cas (ce qui signifie, par exemple, que des questions analogues peuvent être traitées selon des procédures différentes d'une entreprise à l'autre), bien qu'il soit possible de les situer tous dans le cadre d'un modèle relativement consensuel de relations patronales-syndicales.

2. LES RAISONS D'UN PROCESSUS IMPRÉVU

Il est indéniable que ce qui s'est produit en milieu de travail, au cours des années 1980, est allé dans une direction différente de celle à laquelle on se serait attendu; du moins, cela est vrai pour de très nombreux cas, notamment là où l'organisation syndicale était la plus forte. En d'autres termes, nous pourrions dire qu'une bonne partie des entreprises, nonobstant les positions officielles de leurs associations, n'ont pas exploité à fond l'occasion

13. En effet, les études portant sur les relations industrielles en Italie concernent principalement les régions septentrionales, plus industrialisées; plus récemment, les régions centrales et nord-orientales à économie diffuse (constituant ce qu'on a appelé la «troisième Italie» (BAGNASCO, 1977) où, parfois avec des modalités un peu différentes (TRIGILIA, 1986; REGINI et SABEL, 1989), la clientèle et le rôle du syndicat sont assez importants. En revanche, on connaît très peu de chose sur la situation, certainement de faiblesse, du syndicalisme dans le sud.

14. Un projet explicite de réforme des relations entre les parties a été lancé, en 1984, par les plus grandes entreprises industrielles à capital public (Protocole IRI). C'est peut-être notamment en vertu de son niveau élevé de formalisation qu'il a cependant fini par constituer davantage un important modèle alternatif aux positions officielles des entreprises privées qu'un réel facteur de changement.

de développer des formes autonomes de gestion du personnel qui auraient réduit ou exclu la représentation collective des travailleurs.

Quelles peuvent en avoir été les raisons? Une réponse approfondie exigerait de pouvoir disposer de plus d'informations que celles disponibles à l'heure actuelle. Sur la base de quelques données de fait, on peut néanmoins proposer deux ordres d'explication.

L'un, plus général, concerne les coûts et les difficultés liés à la régulation des systèmes complexes et à la nécessité de dégager une image d'équité apte à contrer l'apparition d'oppositions ou de désaffections. Le fait d'établir des codes normatifs convenant à un objectif suppose en effet de faire face à d'importants investissements, soit lorsqu'on les conçoit, soit au moment de leur implantation et de leur gestion. Le recours à une agence de médiation collective ayant une clientèle suffisante permet de réduire ces coûts et d'éviter les conséquences les plus dévastatrices qu'entraînent d'éventuelles erreurs¹⁵. D'ailleurs, il n'est pas fortuit que le nouveau penchant qui consiste à reconnaître et à impliquer la représentation syndicale apparaisse plus accentué parmi les grandes entreprises (plus complexes et plus difficiles à réguler), là où la clientèle syndicale est plus importante.

Un second ordre d'explication, plus spécifique, touche quelques aspects dans la gestion des entreprises qui, au fur et à mesure qu'elles s'éloignent du modèle fordiste, deviennent de plus en plus manifestes (Piore et Sabel, 1984; Streeck, 1987). En effet, si dans un premier temps, face aux processus de changement industriel qui ont affecté les systèmes productifs de tous les pays développés, les prévisions des experts avaient insisté surtout sur la résultante «économie de main-d'œuvre» de l'innovation technologique, aujourd'hui, d'autres effets apparaissent encore plus importants : l'incertitude administrative et la vulnérabilité des modes de production qui, en situation de vive compétition internationale et d'extrême volatilité des marchés, réclament du travail une grande faculté d'adaptation aux exigences de flexibilité de l'entreprise et un niveau élevé de coresponsabilité active face aux objectifs de production (Regini, 1988). En d'autres termes, pour le bon fonctionnement des entreprises, l'importance du consensus du travail s'est confirmée, et ce non seulement lors des phases initiales de l'innovation et du changement, mais de façon continue, la nécessité d'un incessant réajustement semblant caractériser l'entreprise post-fordiste. Voilà qui peut redonner une place importante aux agences de médiation collectives qui sont en mesure de concourir à l'édification d'un tel consensus. La recherche active du consensus peut aussi se produire en dehors de l'implication de ces organisations (en ce qui concerne par exemple les États-Unis, voir Kochan, Katz et McKersie, 1986). Mais il peut paraître moins coûteux, plus simple et plus pratique d'y avoir recours, à tout le moins dans les cas où le mouvement syndical est suffisamment implanté en milieu de travail et suffisamment disposé à assumer la responsabilité d'une implication dont il puisse tirer crédit.

Dans une grande partie des entreprises italiennes, au cours de la dernière décennie, c'est précisément ce dernier cas de figure qui a connu une certaine fortune, d'autant que les syndicats ont raffermi leur présence sur les lieux de travail (par l'intermédiaire des conseils d'entreprise) et ont maintenu une clientèle parmi les travailleurs (nonobstant le fait qu'on ait observé une chute des adhésions, comme nous l'avons noté précédemment). L'implication des syndicats a été facilitée, en outre, par la disponibilité dont ils ont fait preuve en acceptant de s'ajuster activement aux exigences des entreprises, en une période de contrainte occupationnelle et d'affaiblissement marqué de leurs positions sur le terrain politique.

Mais cette évolution rend compte également des caractères suivant lesquels s'est opérée la transformation du rôle syndical en entreprise : de façon peu à peu croissante, en sourdine, à travers diverses formes d'implication réelle dans les processus décisionnels liés aux exigences de flexibilité des entreprises (sur les questions d'horaires, de mobilité, de réor-

15. C'est dans cette perspective qu'on explique aussi l'intérêt imprévu des directions pour un contrat collectif sectoriel, même dans un domaine nouveau comme celui des sociétés du «tertiaire avancé». C'est ce qui ressort d'une recherche récente que nous avons déjà citée (REGALIA et SARTOR, 1989).

ganisation interne, etc.) et avec des solutions hautement informelles et diversifiées, cas par cas.

À travers ces processus, le rôle du syndicat dans l'entreprise s'est indubitablement transformé, se démarquant de la décennie précédente pendant laquelle l'action syndicale se fondait surtout sur le conflit et sur la recherche de nouveaux acquis, pour s'orienter dans une voie nettement plus coopérative et plus constructive. En même temps, ce rôle s'est renforcé. Dans le contexte d'expansion économique des dernières années de la décennie 1980, ce n'est pas un hasard si les demandes de l'une et l'autre parties se sont faites toujours plus pressantes pour qu'on redéfinisse les fondements de leurs relations dans une direction plus explicitement participative et dans une perspective de démocratie industrielle.

CONCLUSION

En définitive, que nous considérons le premier ou le second des aspects dont nous avons discuté, les faits ne semblent pas indiquer la faillite ou le déclin du rôle du syndicalisme comme on l'a souvent prévu, même en Italie. Il se produit plutôt une redéfinition de ce rôle, laquelle va de pair avec un affaiblissement progressif de la position de centralité et de visibilité dont le syndicat avait joui précédemment dans le système social.

Auparavant linéaires, homogènes et capables de rassembler un large consensus, l'image et l'intervention syndicales tendent aujourd'hui à se faire distinctes, polymorphes et à multiples facettes, en accord avec la fragmentation et la diversification des demandes des syndiqués à l'intérieur des différents établissements de travail, et en accord aussi avec l'habituelle segmentation des revendications réalisée par les parties adverses. Voilà pourquoi le syndicalisme n'est plus en mesure d'appuyer son action sur une simplification des propositions et sur la formulation de mots d'ordre unificateurs afin de maintenir une visibilité et une clientèle étendues.

En ce sens, on peut dire que la position des syndicats est arrivée à maturité : elle est plus complexe, mais peut-être aussi potentiellement plus riche qu'à une certaine époque, encore teintée de nostalgie pour plusieurs.

Reste toutefois à voir si la transformation du rapport entre représentés et représentants, ce processus de sécularisation dans lequel certaines valeurs (l'opinion individuelle, l'évaluation critique, les principes de la démocratie formelle et l'engagement civil) acquièrent de l'importance par rapport à certaines autres (la loyauté basée sur la confiance et la participation fondée sur l'appartenance et le militantisme), préserve les conditions minimums de solidarité et la quête d'une plus grande équité qui donnent sens à une organisation de représentation générale ou si, au contraire, les tendances identifiées conduisent à une action culturellement affadie, à la remorque des intérêts individuels et de groupe, cristallisant simplement leur pouvoir de marché.

Enfin, par analogie, reste à voir si l'augmentation de l'implication syndicale dans la régulation des entreprises marque un déplacement vers des positions de responsabilité et d'engagement majeurs susceptibles d'accroître la voix et les droits des travailleurs sur les lieux de travail, dans une perspective de démocratie industrielle ou si, au contraire, cela conduit au renforcement des positions des représentants, en condition subalterne et acritique, dans les limites de paramètres fixés unilatéralement par les entreprises.

Ainsi que nous le laissons entendre au tout début, la discussion reste ouverte et, une fois de plus, elle attend des développements ultérieurs.

Ida REGALIA
Sezione Relazioni Industriali
Istituto di Ricerche Economiche e Sociali
Milan, Lombardie
Italie

RÉSUMÉ

Au cours des années 1980, les systèmes syndicaux de la majeure partie des pays les plus industrialisés ont été exposés à de nombreux défis et tensions, de sorte qu'il est aujourd'hui convenu de parler de crise des syndicats et de leur rôle. S'appuyant sur quelques aspects de l'expérience italienne, cet article soutient qu'au moins dans certains pays, il vaudrait mieux s'interroger prioritairement sur les transformations récentes du rôle exercé de fait par les organisations syndicales et sur les changements possibles dans les formes de leurs rapports avec les travailleurs qu'elles représentent.

SUMMARY

In the 1980s, trade unions in the majority of the most industrialized nations have been exposed to numerous challenges and tensions, to the extent that it has become a platitude to speak of crisis in this sector. On the basis of some aspects of the Italian experience, this paper affirms that, at least in some countries, it is better to look first into recent transformations of the role actually played by trade union organizations and into the possible changes in the types of their relationships with the workers that they represent.

RESUMEN

En el curso de los años 80, los sistemas sindicales de la mayoría de los países industrializados han debido enfrentar numerosos desafíos y tensiones de manera que en ese sector, hablar de crisis es ya algo habitual. Apoyándose en algunos aspectos de la experiencia italiana, este artículo afirma que al menos en ciertos países, sería mejor preguntarse de manera prioritaria sobre las recientes transformaciones del rol ejercido de hecho por las organizaciones sindicales y sobre los cambios posibles en los tipos de relaciones con los trabajadores que ellas representan.

BIBLIOGRAPHIE

- ACCORNERO, A. (1985), «La terziarizzazione del conflitto e i suoi effetti», dans G. P. Cella et M. Regini (éd.), *Il conflitto industriale in Italia*, Bologne, Il Mulino.
- BAGLIONI, G. et R. MILANI (éd.) (1990), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Milan, F. Angeli.
- BAGNASCO, A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologne, Il Mulino.
- BORDOGNA, L. (1988), «"Arcipelago Cobas": frammentazione della rappresentanza e conflitti di lavoro», dans P. Corbetta et R. Leonardi (éd.), *Politica in Italia*, Bologne, Il Mulino.
- BORDOGNA, L. (1989), «Conflittualità», dans Cesos (éd.), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1987-88*, Rome, éditions Lavoro.
- CRESSEY, P. (1987), «New Technology. An Overview of Regulation», *European Industrial Relations*, février.
- GALLINO, L. (1988), «Neo-industria e lavoro allo stato fluido», dans P. Ceri (éd.), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Bologne, Il Mulino.
- GUIDOTTI, D. (1986), *Strategia generale e azione decentrata*, Milan, F. Angeli.
- HIRSCHMAN, A. O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- JACOBI, O., B. JESSOP, H. KASTENDIEK et M. REGINI (éd.) (1986), *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, Londres, Croom Helm.
- KOCHAN, T. A., H. KATZ et R. B. McKersie (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- NEGRELLI, S. (1988), «Diversificazioni e nuovi paradigmi di relazioni industriali», *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*.
- PIORE, M. et C. F. SABEL (1984), *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books.
- REGALIA, I. (1981), «I ipotesi sulla sindacalizzazione negli anni settanta», *Democrazia e diritto*, vol. 5.
- REGALIA, I. (1987), «Partecipare al sindacato. Forme, modelli, ipotesi di lavoro», *Quaderni di sociologia*, vol. XXXIII, n° 9 [traduit en espagnol: «La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo», dans *Sociologia del trabajo*, vol. 4, 1988].
- REGALIA, I. (1988), «Democracy and Unions: Towards a Critical Appraisal», *Economic and Industrial Democracy*, n° 9.
- REGALIA, I. et R. RONCHI (1988, 1989, 1990), «Le relazioni industriali nelle imprese lombarde», relevés de 1987, 1988, 1989, *IRES/Papers*, «Ricerche», n° 14, 20, 24.
- REGALIA, I. et M. E. SARTOR (éd.) (1989), «Le relazioni di lavoro nelle imprese del terziario avanzato», *IRES/Papers*, coll. «Ricerche», n° 21.
- REGINI, M. (éd.) (1988), *La sfida della flessibilità*, Milan, F. Angeli.
- REGINI, M. et C. F. SABEL (éd.) (1989), *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bologne, Il Mulino.
- SQUARZON, C. (1989), «Sindacalizzazione e rappresentanza», dans Cesos (éd.), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1987-88*, Rome, Ed. Lavoro.

- STEFANELLI, R. (1989), «I sindacati autonomi», dans Cesos (éd.), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1987-88*, Rome, Ed. Lavoro.
- STREECK, W. (1987), «La gestione dell'incertezza e l'incertezza dei managers: imprenditori, relazioni sindacali e riequilibrio industriale nella crisi», dans G. Baglioni et C. Squarzon (éd.), *Stato, politica economica e relazioni industriali in Europa*, Milan, F. Angeli.
- TRIGILIA, C. (1986), *Grandi partiti e piccole imprese*, Bologne, Il Mulino.
- VISSER, J. (1988), «Trade Unionism in Western Europe: Present Situation and Prospects», dans *Labour and Society*, vol. 13, n° 2.