

Chapitre

5

Regard réflexif sur le militantisme

Patricia Vendramin

Introduction : un regard situé

Dans ce chapitre, nous proposons un regard rétrospectif sur les initiatives de la CSC pour comprendre et s'adapter aux transformations de l'engagement militant durant les dernières décennies. Ce regard n'a pas d'ambition historique. C'est un regard situé, sans prétention à l'exhaustivité, celui d'une chercheuse collaborant avec la CSC sur ces questions depuis la fin des années 1980. C'est au fil des questions, des études, des recherches, des enquêtes, des formations autour de cette problématique – à tous les niveaux et dans tous les lieux de l'organisation – que nous proposons de construire l'histoire, notre histoire, de la CSC, face aux transformations de l'engagement militant.

Le centre de recherche « Travail & Technologies¹ » de la Fondation Travail-Université (FTU), localisé à Namur à partir de 1995, a mené, pendant ces années, de multiples collaborations avec diverses composantes de la CSC (voir encadré 1). Toute cette expérience de collaboration entre le monde de la recherche scientifique et

l'organisation syndicale a toujours répondu à des caractéristiques communes: le respect de la liberté scientifique et de l'autonomie des chercheurs, l'implication de l'acteur syndical dans la démarche, le suivi en formation, la vulgarisation, la communication à destination des acteurs de terrain.

Ce chapitre ne suit pas un ordre chronologique; il s'attarde sur ce qui a été des moments clés de cette collaboration. Ceux-ci sont arrimés à des transformations sociétales profondes qui ont caractérisé les décennies considérées. Le fil du texte est thématique et ancré dans les préoccupations sociétales qui vont à certains moments dominer la réflexion syndicale prospective. Les deux premières sections sont consacrées d'une part, à des mutations fondamentales pour l'organisation syndicale, en particulier, la montée de l'individualisme et d'autre part, aux transformations de l'engagement militant. Le premier thème a été très prégnant dans le travail réflexif syndical au début des années 2000, le second connaîtra

un point culminant autour des années 2010. La troisième section revient sur une constellation d'activités qui soulignent la constance d'une posture réflexive au sein de la CSC pour

penser sa fonction militante, dans un contexte de profondes transformations du monde du travail et plus globalement de transformations sociétales.



Une collaboration structurelle entre le centre de recherche « Travail & Technologies » de la FTU et la CSC

De manière structurelle, une collaboration a été construite entre l'équipe namuroise de la FTU et la CSC. Elle a été concrétisée par une convention pluriannuelle, signée en 1995 avec la FEC, et destinée à financer de manière structurelle cette collaboration. Un financement à concurrence de 27 160 € par an (indexé) a été mis en œuvre et placé sous la responsabilité de Thierry Dock (directeur de la FEC à l'époque) et Gérard Valenduc (FTU).

Les objectifs de cette convention étaient les suivants :

- financer diverses prestations de conseil et de formation au bénéfice de la CSC (interprofessionnelle ou centrales professionnelles), dans les domaines de compétences du centre de recherche FTU « Travail & Technologies » ;
- favoriser le transfert et l'utilisation, dans le mouvement syndical, des résultats des recherches menées par le centre de recherche dans le cadre de programmes régionaux, nationaux ou européens ; favoriser également les contacts avec des permanent-e-s ou des délégué-e-s lors de la réalisation de ces recherches (études de cas, groupes de travail, interviews) ;
- permettre l'encadrement de projets spécifiques menés en collaboration directe avec la CSC, qui feront l'objet d'un financement complémentaire ;
- permettre la participation du centre de recherche à diverses activités syndicales internationales, notamment dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats.

À cette convention structurelle, des conventions avec des centrales ou des fédérations régionales se sont ajoutées de manière assez régulière. Dans le budget de l'équipe de recherche namuroise, la part totale des conventions avec la CSC (FEC, centrales, fédérations régionales) représente en moyenne entre 5% et 15% du budget total du centre de recherche, hormis en 2010-2011 lors de la recherche-action « Militance » (voir plus loin dans le texte) où cette part sera plus élevée, environ 30 %.

Retour sur la montée de l'individualisme

La période considérée dans cet ouvrage a été marquée par une montée de l'individualisme et une transformation de l'engagement militant. Ces tendances lourdes au niveau sociétal ont percolé dans la vie des organisations militantes. L'évolution des chiffres d'affiliation, les capacités de mobilisation et les formes de celles-ci, l'évolution des publics sont autant de sujets qui ont jalonné et jalonnent encore la vie syndicale.

En 2004, l'auteurice de ce chapitre a défendu une thèse qui abordait la problématique de l'individualisme et du lien collectif², en particulier dans un monde du travail en profonde mutation depuis les années 1980. Nous proposons de débiter par un arrêt sur cette tendance lourde qui a marqué les dernières décennies. Cette approche a été partagée et travaillée au sein de la CSC.

La montée de l'individualisme est un phénomène qui a déjà fait couler beaucoup d'encre charriant aussi beaucoup d'amalgames, le plus fréquent consistant à mélanger un processus social historique long et un jugement moral. Le terme individualisme a été adopté dans le langage courant mais sans que se dégage une définition commune, ce qui conduit à des significations apparemment contradictoires. Il sera source de bienfaits pour les uns et cause de tous les malheurs pour les autres.

L'individualisme pose la question du rapport entre l'individu et le collectif, entre l'individu et la société. C'est un terme qui peut faire référence à une approche philosophique, une doctrine morale mais aussi une approche sociologique. Cette dernière va caractériser les institutions et les comportements. On parlera ainsi d'un processus social de différenciation,

à la fois volontaire et contraint, des individus. C'est un phénomène qui a un caractère individuel mais il est aussi un phénomène de masse. L'individualisation, c'est le produit d'une mutation socioculturelle, appelée modernité, caractérisée par: *l'effondrement des références collectives*, comme par exemple, l'autorité paternelle ou les rapports entre les hommes et les femmes; *le décalage croissant entre le monde vécu et celui des institutions*, on pense ici à la multitude des modes de vie ou la diversification des trajectoires individuelles face aux institutions traditionnelles comme la famille, l'Église, l'école; *la valorisation de la subjectivité*, qui fait référence à un individu qui décide souverainement ce qui est bon ou mauvais pour lui.

L'individualisation se manifeste dans toutes les sphères de la vie, dans la famille, à l'école, dans le rapport à l'État et bien sûr dans le monde du travail. Mais l'individualisation, ce n'est pas la fin du collectif. Elle ouvre des perspectives positives; c'est un mélange de choix, de contraintes et d'opportunités. Elle libère des carcans collectifs et élargit le champ des possibles pour chacun. En même temps, elle rend aussi l'individu plus fragile car si c'est un processus qui émancipe et libère les individus, il conduit aussi à l'individualisation du risque social et crée de l'exclusion. Mais l'individualisation est aussi un destin collectif. L'individu contemporain n'est pas un égoïste, un calculateur, un indifférent, la multitude de mouvements de solidarité témoignant plutôt de l'inverse. L'individu contemporain c'est quelqu'un qui veut toujours bien s'engager mais autrement. C'est là que les enjeux d'adaptation des organisations collectives et militantes se révèlent essentiels.

Ce détour par l'individualisme est important pour comprendre les transformations de

l'engagement collectif et les défis qui se posent à l'organisation syndicale. Il est possible de distinguer deux formes de critique sociale et d'engagement collectif qui marquent cette évolution de la militance dans le contexte décrit ci-dessus. Ces deux formes caricaturales distinguent ce qu'on l'on peut nommer une critique sociale par plans et une critique sociale par projets. La première caractérise les entités militantes traditionnelles, comme les organisations syndicales ou les partis politiques. Elle désigne des grandes organisations hiérarchiques composées d'adhérent·e·s. La structure et les règles formelles sont importantes et une parole collective est prédominante par rapport à une parole individuelle, le *nous* (le collectif) dominant le *je* (l'individu). On retrouve ici des organisations pyramidales qui fonctionnent sur un principe de délégation de parole, la base déléguant à sa structure le soin de s'exprimer pour elle. La critique sociale par projets caractérise ce que l'on a appelé les nouvelles formes de militance. Elle désigne les actions spontanées, les réseaux de personnes qui se rassemblent autour d'un principe d'action plutôt que d'adhésion. Peu importe que l'on soit affilié·e ou pas à une organisation, ce qui compte c'est d'agir ensemble. On retrouve ici les mobilisations éphémères autour de projets concrets et immédiats. Cette forme de critique et d'engagement se caractérise par peu de règles formelles, peu de frontières claires entre l'intérieur (nous qui agissons) et l'extérieur (ils, les autres). L'engagement est personnel; il s'agit de « mettre la main à la pâte », pas de déléguer son pouvoir d'action à autrui ou une structure.

Cette mise en parallèle de diverses manières de lire les formes contemporaines de l'engagement militant ne vise pas à disqualifier une forme au profit de l'autre, d'en renvoyer une au passé et de glorifier l'autre de toutes les promesses de la nouveauté. L'univers de la militance va devoir composer avec différentes formes d'engagement et c'est ce qui va aussi compliquer le travail des organisations militantes traditionnelles.

Les dernières décennies ne sont donc caractérisées par un affaiblissement de la solidarité ou de ce que les sociologues appellent le lien social, mais bien par une transformation de ce dernier et des mécanismes de solidarité. Les solidarités ne disparaissent pas; elles se structurent différemment. Elles deviennent à la fois plus localisées et plus globales. Elles sont plus mouvantes. Elles se construisent et se transforment autour d'objectifs limités dans le temps, en vertu de valeurs partagées. Elles allient présence et distance. Les solidarités ne sont pas liées à des appartenances prédéterminées. C'est un lien social différent qui s'exprime, pas une dissolution du collectif dans un individualisme exacerbé.

Pour l'organisation syndicale, cette transformation profonde de la société pose évidemment de nombreux défis. Il s'agit d'abord de prendre en compte un individu différent mais pas indifférent à la société et aux autres, celui des années 2000 n'est plus celui des années 1950 ou 1970. L'organisation syndicale doit faire vivre et coexister des formes différentes de solidarité et articuler, organiser et encadrer des formes de critique sociale différentes. La scène de l'action syndicale des dernières décennies est donc marquée par un individualisme croissant qui ne sonne pas la fin de la critique sociale et de l'engagement collectif. En revanche, il en transforme l'expression.

Les analyses développées dans cette thèse ont inspiré l'organisation syndicale, et de nombreuses interventions ont été faites dans divers lieux de rencontre et de formation au sein de la CSC. Le sujet y était très vivant et il questionnait l'engagement militant et le travail syndical³. En tant que chercheuse collaborant de manière régulière avec la CSC, j'ai pu observer sur un temps long une réflexion et un travail autour de la militance. Le moment phare de mon parcours de chercheuse avec la CSC sur ce sujet sera la conduite d'une recherche-action présentée dans la section suivante.



Rencontre de militant·e-s avec le président de la CSC, Luc Cortebeek, 23 janvier 2000. (CSC, iconothèque)

Une recherche-action phare sur la militance et le travail syndical de terrain

En 2009-2010, une recherche-action ambitieuse sur la militance et les militant·e-s a été confiée à la FTU par la CSC, plus précisément par la FEC asbl. La démarche était ambitieuse par les moyens, le temps qui y a été consacré ainsi que par l'implication active de nombreux délégués et de permanents. Elle a été menée par l'auteur de l'article en collaboration avec John Cultiaux. Un

ouvrage a été publié au terme de ce travail⁴ et de très nombreuses interventions ont ensuite été faites par les chercheurs à tous les niveaux de l'organisation. Un colloque sera même organisé à Louvain-la-Neuve. Nous y reviendrons.

Les chercheurs se sont intéressés aux pratiques syndicales, aux valeurs qui les sous-tendent et aux perspectives d'avenir. Le projet s'est inscrit

dans une réflexion prospective entreprise par la CSC autour du syndicalisme et de la militance à l'horizon 2020. Il contribuait à une réflexion sur la structure et les modes d'action du syndicat ainsi qu'au renouvellement de la militance.

Une méthode de recherche particulière a été utilisée: l'analyse en groupe⁹. Elle se fonde sur un travail discursif autour de récits d'expériences vécues, amenées et sélectionnées par les participants. Concrètement, 103 militants syndicaux, distribués en 11 groupes, se sont réunis pendant quatre journées pour travailler ensemble à l'analyse des réalités du travail syndical de terrain aujourd'hui. Ces militants étaient des délégués d'entreprises issus de toutes les branches d'activité, publiques et privées, représentatives de la région considérée. Il ne s'agissait pas de militants professionnels mais bien de travailleurs et de travailleuses porteurs d'un ou de plusieurs mandats représentatifs dans leur milieu professionnel. Ils étaient, pour la plupart, élus par leurs collègues. En lien avec ce travail réflexif, en 2011, la CSC fêtait ses 125 ans d'existence.

Quelques conclusions autour du travail syndical de terrain

La recherche-action menée avec les délégués syndicaux a mis en exergue une série de points qui concernent les trois pôles du triptyque analytique qui a structuré l'analyse des chercheurs: l'individu engagé, la cause défendue, l'organisation militante.

Autour du pôle «individu», la recherche confirme la posture de déni des gratifications liées à l'engagement militant. Dans les récits proposés, comme durant le travail d'analyse collectif, les militants syndicaux parlent peu des bénéfices qu'ils retirent de leur engagement, comme s'ils entamaient la respectabilité de l'engagement qui doit être un acte désintéressé. Dans les faits, au cours de toutes les journées passées avec eux à discuter du quotidien

de la militance, très peu ont évoqué les gratifications personnelles (même symboliques) qu'ils tiraient de leur engagement militant. Ils parlent plus volontiers du coût de l'engagement: le temps nécessaire, le renoncement à la carrière professionnelle, etc.

La recherche atteste la coexistence au quotidien d'identités militantes diverses. Certaines se rapprochent de la figure du militant total, d'autres sont plus distancées ou teintées de pragmatisme. Une hypothèse a été formulée mais reste à étudier celle d'un engagement féminin plus pragmatique. Dans les récits d'expériences qui ont été proposés par les délégués syndicaux, les femmes rapportent proportionnellement plus souvent que les hommes des récits centrés sur des problématiques de nature plus pragmatique, les hommes étant, proportionnellement, plus nombreux à suggérer des récits centrés autour de problématiques de nature plus identitaire ou idéologique. Toutefois, ceci n'est pas sans lien avec l'insertion professionnelle des hommes et des femmes. Les femmes sont plus nombreuses dans des branches d'activité où les syndicats ont une présence plus récente ou sont moins puissants, de même que dans des noyaux syndicaux plus petits. Les hommes sont, quant à eux, plus nombreux dans les secteurs caractérisés par des collectifs forts et des syndicats puissants.

Un focus particulier sur les femmes a aussi mis en évidence des attitudes et des pratiques plus proches de logiques d'assimilation que d'intégration. Pour le dire de manière un peu caricaturale, il s'agit de l'ouverture bienveillante d'un monde masculin dans des logiques de façonnage de l'autre à son image. Un participant le résume ainsi: «Il n'y a pas de différence, elles font comme nous». Cette attitude est largement inconsciente de part et d'autre, mais elle transparaît dans la vision que les uns donnent des autres et dans les pratiques mises en place au quotidien.

La pertinence de l'approche en termes de carrière militante s'est également révélée féconde dans la recherche et le rapport aux apprentissages militants est un facteur essentiel des parcours individuels. La dimension relationnelle dans l'engagement syndical est un autre aspect clé dans une carrière militante. Elle est souvent le déclencheur d'une carrière militante et, plus tard, elle constituera le terreau de l'identité et du sentiment d'appartenance.

Dans un univers où la critique est un exercice quotidien, la « cause » portée par les militant-e-s de terrain est apparue peu discutée et plutôt ressortie d'un consensus tacite. Dans la démarche de recherche, nous nous attendions à voir émerger certaines discussions sur les fondements idéologiques de l'engagement, les valeurs portées par le syndicat, la vision personnelle de la cause syndicale. Or, il n'y a quasi pas eu de discussions sur cette composante idéologique de l'engagement militant, pas de controverses, pas de réaffirmations des choix, pas de doutes exprimés. Les analyses des participant-e-s, parfois critiques, sont toujours restées dans un registre très opérationnel, sans remettre en cause la justesse des valeurs qui fondent leur engagement.

Le discours critique n'entame pas la vision de la cause défendue, peut-être parce que les militants syndicaux établissent bien une séparation entre la cause qu'ils défendent et la structure dans laquelle ils fonctionnent. Cela signifie que des difficultés au niveau de la structure (dysfonctionnement ponctuel, erreur individuelle, comportement inapproprié d'un individu, décision controversée) ne conduisent pas d'emblée à un désengagement.

Les doutes plus fondamentaux concernent la manière de définir et de porter un intérêt collectif. L'essence même de la mission du délégué syndical, de la déléguée syndicale, est de défendre l'intérêt collectif mais, s'il est assez facile de s'entendre sur l'existence de cet objectif commun et sur sa définition

générale, il est parfois compliqué de l'opérationnaliser à court, moyen ou long terme. Les militant-e-s peuvent être confronté-e-s à des définitions particulières de l'intérêt général, à des réflexes corporatistes ou identitaires. Le militant peut aussi se trouver tiraillé entre ses convictions de délégué et de travailleur. Il pourra aussi être confronté à des problèmes insolubles ou contraint de prendre des décisions non conformes aux souhaits de sa base et de « faire le bien des gens malgré eux ».

Les nombreuses analyses développées autour du pôle « organisation » mettent en évidence une réflexion avant tout pragmatique sur le travail syndical de terrain. Les militants syndicaux ont abordé, plus souvent et plus longuement, des thématiques qui touchent à la dimension opérationnelle du militantisme syndical, à la mise en œuvre du rôle de militant et des responsabilités qui y sont associées. Si les militants impliqués dans la démarche de recherche-action n'ont pas vraiment placé leur témoignage et leur réflexion dans un registre idéologique ou identitaire, cela n'est pas un signe de déni ou de moindre importance accordée à ces aspects mais cela rend compte, néanmoins, d'un certain ordre de priorités. Les militants syndicaux semblent se poser dans un rapport très pragmatique à leur engagement.

Le rapport à l'action est essentiel. Proche du terrain, les militants affirment le besoin de concrétiser leur engagement dans des réalisations. S'engager dans des projets concrets, dans lesquels ils s'investissent personnellement et qui concrétisent le sens de l'engagement est important, particulièrement pour le débutant, pour le jeune militant, qui souhaite concrétiser « ici, maintenant et personnellement » son engagement. Les projets aboutis, ambitieux ou modestes, concrétisent l'engagement, donnent un sentiment d'efficacité et rendent visible l'investissement individuel. Ils permettent de construire la reconnaissance. Pour ces multiples raisons, travailler autour de projets concrets et réalistes, en phase avec les

valeurs qui motivent l'engagement, conforte l'individu dans son choix militant et entretient sa motivation.

Ce parcours dans l'engagement syndical au quotidien a permis à la fois de mesurer la vigueur des mobilisations individuelles mais aussi leur complexité et les défis qu'elles posent aux organisations vouées à assurer leur pérennité et leur force de frappe.

L'appropriation par l'organisation

Dans la foulée de cette recherche-action, la réflexion sur la militance s'est trouvée à l'agenda de beaucoup de réunions syndicales. On retiendra notamment (sans doute avec quelques oublis), pour les moments que nous avons connus, entre juin 2010 et décembre 2011, les interventions des deux auteurs de l'étude, John Cultiaux et Patricia Vendramin (voir encadré ci-dessous).



La militance à l'agenda de réunions syndicales

16-17/06/2010	METEA – Journées d'études des permanents
18/11/2010	FEC- Formation des nouveaux permanents CSC
14/01/2011	Formation FEC BW-Namur-Lux.
7/04/2011	CSC Bruxelles
8/04/2011	CSC Fédération Verviers/Liège
8/04/2011	CSC Fédération Hainaut La Louvière
29/04/2011	CNE
5/05/2011	CSC Services publics, Enseignement, Transcom
9/05/2011	CSC Bureau provincial Namur-Luxembourg
28/08/2011	Femmes CSC
9/09/2011	CSC Services publics
23/09/2011	CSC Enseignement
1/11/2011	CSC - Journée Genre permanents/militants

Dans la foulée de cette recherche-action, en septembre 2011, un colloque s'est tenu à l'Université catholique de Louvain-la-Neuve autour de la question de l'engagement militant⁶. Ce colloque s'adressait au monde scientifique et au monde militant. L'évènement a rencontré un vif succès, avec près de 300 participants, signe

également de la vitalité du sujet à l'époque. Il proposait de réfléchir aux défis contemporains du militantisme à partir de trois pôles indissociables et constitutifs de l'engagement militant: la cause portée par le militant, l'individu engagé et l'organisation qui accueille les militants. Un ouvrage collectif garde la trace de ce colloque⁷.

Le contexte de l'époque était très bouillonnant. L'année 2011 avait été déclarée « année de l'indignation mondiale » tant des mouvements de protestation avaient surgi un peu partout dans le monde, souvent portés par la jeunesse. On se rappellera, entre autres, du printemps arabe, des manifestations en Grèce, des occupations à Madrid, des émeutes à Londres, des manifestations d'étudiants québécois. En Inde, des milliers de personnes manifestaient en soutien à une militante en grève de la faim pour faire pression contre le gouvernement afin de promouvoir une loi anti-corruption. En Chine, des manifestations de rue étaient déclenchées suite à un accident dans une usine et un accident de train. Au Chili, syndicats et étudiants marchaient ensemble pour réclamer une amélioration de la protection sociale. En Israël, les principaux boulevards de Tel Aviv étaient occupés par des citoyens ordinaires protestant contre le coût de la vie. Dans l'histoire récente, il n'y avait pas eu une année similaire où tant de pays dans le monde se voyaient confrontés à des protestations dans la rue ou des révoltes populaires.

L'année suivante, 2012, était aussi une année d'élections sociales en Belgique. Il s'agit d'un temps particulier dans la vie syndicale de terrain, celui où des listes de candidats doivent être constituées et où la question de l'engagement militant se pose plus particulièrement. La recherche a été un de ces temps réflexifs où l'on évalue le sens de l'engagement, les valeurs qui le fondent, les méthodes de travail et les stratégies d'action.

Ce temps fort de réflexion sur la militance n'a pas été un épiphénomène. De notre regard de chercheuse, on peut le considérer comme un moment dans une constellation d'activités, plus ponctuelles, plus localisées, mises en œuvre bien avant cette recherche-action mais aussi par la suite. Si cette dernière a été un moment transversal à l'organisation et totalement dédiée à une réflexion prospective sur la militance, d'autres actions, plus situées, dans une centrale, une région, un groupe spécifique, ou moins globalement dédiées à la problématique du militantisme, ont également parsemé la vie de l'organisation.

Une attention sous-jacente constante

Il y aura au fil de ces années de nombreux travaux collaboratifs FTU-CSC, qui vont interroger la base syndicale et/ou les militants sur différents sujets: la qualité du travail et de l'emploi, les inégalités, le chômage et l'insertion, l'économie numérique, le temps de travail, le vieillissement au travail, etc. À chacune de ces démarches s'ajoutera toujours un questionnement sur les dimensions qui structurent et motivent le rapport à l'organisation syndicale et les modes d'action de celle-ci. Aussi, sans cibler explicitement la militance, ces différents

travaux vont informer l'organisation sur les contours de l'engagement militant, à travers notamment ce qui est attendu de la structure syndicale, les valeurs prioritaires, la vision de l'action militante. Ces initiatives ont été prises à différents niveaux et différents lieux, dans des régions, par des fédérations sectorielles ou des groupes spécifiques. Nous en évoquons brièvement quelques-unes. Une page spécifique sur le site du centre de recherche « Travail & Technologies » de la FTU garde la trace de ces collaborations FTU-CSC⁸.

Parmi les études qui ciblent explicitement la militance, on peut citer celle menée par le HIVA-Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving et la FTU pour la CSC Metea. Ainsi, en 2011, une étude a été réalisée par le HIVA à la KU Leuven et l'équipe namuroise de la FTU dans le cadre de la préparation du Congrès de la CSC Metea sur le thème « Militant 2020⁹ ». Elle ciblait les perceptions et les attentes par rapport à l'engagement syndical. La LBC et la CNE ont également collaboré à cette étude. Celle-ci comportait un volet d'enquête quantitative, coordonné par le HIVA, et un volet d'enquête qualitative, coordonné par la FTU. Le volet qualitatif a consisté en entretiens de groupes, semi-directifs, avec des militants appartenant à certains groupes cibles (jeunes, expérimentés, entreprises en restructuration, permanent·e·s de la centrale, etc.), complétés par des entretiens individuels. Un rapport final a été remis à la CSC Metea en mai 2011.

Parmi les travaux qui ont ciblé des publics cibles, il y en a plusieurs qui se sont adressés aux jeunes, soit au sein de centrales professionnelles, soit de manière transversale. Il y en a aussi qui ont ciblé les femmes, les seniors, ou encore les travailleurs sans emploi.

En voici quelques exemples, en suivant cette fois un ordre chronologique.

En 2007, une enquête auprès des jeunes salariés en Belgique francophone fournit, au-delà des données sur l'emploi et le chômage, des informations qualitatives originales sur les valeurs et la perception du syndicat¹⁰. Une enquête similaire a été rééditée en 2018¹¹. Du côté de la jeunesse, en 2012 et 2013, la FTU a également réalisé une étude sur les attentes et le positionnement des jeunes par rapport au syndicat, pour la CSC Services publics¹². Cette dernière s'inscrivait dans le cadre du plan d'action « Jeunes » de la Centrale. Une enquête auprès des moins de 35 ans dans le secteur public en Wallonie et à Bruxelles et une démarche d'analyse en groupe ont été mis en œuvre.

Le groupement des femmes mettra également en chantier un travail important en collaboration avec la FTU sur la problématique de l'emploi atypique. Une première vague sera réalisée en 2002 et une suivante en 2012¹³. Ici aussi le rapport à l'organisation syndicale et les valeurs feront partir de la réflexion.

La FTU a également conçu et analysé une enquête pour le groupement PPCA¹⁴ de la CSC sur les visions et les attentes des 55 ans et plus par rapport au syndicat. L'enquête a été réalisée à l'automne 2012¹⁵.

En 2014, une démarche importante, sous le titre *Un chemin vers l'emploi*¹⁶, sera entreprise avec le groupe des travailleurs sans emploi. De nouveau ici, le public cible de la démarche sera interrogé sur son lien à l'organisation syndicale et sa vision de l'action. Il y aura eu aussi des démarches plus thématiques comme, par exemple, en 2017, une étude sur le temps de travail avec une large consultation sur la réduction du temps de travail¹⁷.

Dans les approches sectorielles, on peut citer une collaboration d'étude avec la CNE Industrie initiée en 1991 et rééditée en 2000. En 2015, c'est avec la CNE Finances qu'une démarche sera entreprise auprès des salariés du secteur Banque et Assurances. Si cette dernière cible les conditions de travail, elle touche aussi au rapport à l'organisation syndicale. Plus près de nous, en 2017, c'est pour le Groupement national des cadres qu'une enquête sera menée auprès des candidats aux élections sociales. La réflexion autour de la militance continue. Au moment de rédiger cet ce chapitre, des démarches sont toujours en cours, notamment au sein de la CNE.



Affiche sur la journée
des militant-e-s, candidat-e-s
aux élections sociales de 2004
au Spiroudrome de Charleroi
le 24 avril 2004.

(CARHOP, coll. affiches, n° 2219)

En guise de conclusion

Comme précisé en début de ce chapitre, le parcours proposé est un parcours situé et partiel. Il s'articule autour de la collaboration entre la CSC et un centre de recherche de la FTU – son équipe namuroise – autour de questions liées à la militance. Il s'agit donc d'un regard particulier qui laisse dans l'ombre toutes les autres initiatives qui ont pu se mettre en place dans l'organisation, quelles que soient leurs formes, en ce compris d'autres études. L'histoire racontée dans ce chapitre repose néanmoins sur une collaboration longue et constante entre la CSC et la FTU-Namur, que ce soit dans le cadre de recherches entièrement dédiées à une réflexion sur la militance ou plutôt à des problématiques liées aux transformations du travail. Dans tous les projets mis en œuvre, il y aura toujours eu une attention, même minimale, à la dimension militante: au rapport à l'organisation, aux valeurs, aux attentes des individus. Il y a aussi dans cette collaboration régulière une sensibilisation et un échange sur les transformations macro-sociales susceptibles d'impacter une organisation militante.

Au terme de ce regard rétrospectif, ce qui paraît assez évident, c'est qu'il ne peut jamais y avoir « d'arrêt sur image » pour une organisation militante. Celle-ci est sans cesse interpellée par les transformations sociales, les contextes et les cadres dans lesquels prend forme son travail militant. Il apparaît essentiel, même pour des grandes organisations traditionnelles comme les organisations syndicales ou les partis politiques, d'avoir constamment une attitude d'écoute et une capacité à se remettre en question, mais sans perdre ce qui fait sa force. C'est peut-être marcher sur un fil, faire coexister des paradigmes différents, mais c'est fondamental. Ce que je retiendrai de ce parcours dans mes propres archives, c'est que la CSC a toujours veillé à entretenir cette posture réflexive. ||

Notes

- 1 La FTU-Namur, centre de recherche «Travail & Technologies» de la Fondation Travail-Université, co-dirigée par Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, a rassemblé sur un site les multiples traces de sa collaboration structurelle avec la CSC et la FEC en particulier: www.ftu-namur.org Ce site n'est plus alimenté depuis 2016 mais les ressources restent disponibles. À partir de 2016, avec le départ proche de Gérard Valenduc à la retraite et l'entrée de Patricia Vendramin dans une fonction académique à l'UCL, la FTU-Namur deviendra la Chaire Travail-Université. Cette dernière reprendra la vocation de la Chaire Max Bastin et celle de la FTU-Namur de créer un trait d'union entre le monde du travail et l'université: voir <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>
- 2 Pour celles et ceux qui souhaiteraient aller plus loin sur ces aspects, nous suggérons l'ouvrage suivant: VENDRAMIN P., *Le travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*. Louvain-la-Neuve - Paris, Académia Bruylant-L'Harmattan, 2004 (Sciences & enjeux, n° 4).
- 3 En consultant mes archives personnelles, très probablement incomplètes, je retrouve un séminaire du Bureau (9-11 mai 2005, Houffalize); un forum social de la CSC Métal (26 avril 2005, Ronchinne); la CSC Namur-Dinant (9-10 juin 2005, Houffalize); la FEC et une journée d'étude des permanents (11-12 mars 2005); la CNE Arlon (13 novembre 2006); la CNE Bruxelles-Brabant (14 mars 2007, Ter Nood).
- 4 CULTIAUX J. et VENDRAMIN P., *Militer au quotidien. Regard prospectif sur le travail syndical de terrain*. Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2011.
- 5 Pour une présentation détaillée de la méthode, voir VAN CAMPENHOUDT L., CHAUMONT J.-M. et FRANSSSEN A., *La méthode d'analyse en groupe. Application aux phénomènes sociaux*, Paris, Dunod, 2005.
- 6 Le colloque a été organisé par la Fondation Travail-Université et la Chaire Max Bastin à l'UCL.
- 7 VENDRAMIN P. (dir), *L'engagement militant*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2013.
- 8 <http://ftu-namur.org/csc/>
- 9 LIAGRE P., DE SPIEGELAERE S., VAN THILLO T., VAN GYES G., CULTIAUX J., WEISSGERBER G., et VENDRAMIN P., *Militant 2020: en onderzoek bij ACV-vertegenwoordigers in bedrijven naar motivatie, rolbeleving en visies op hedendaags vakbondsengagement*, Leuven, HIVA-KUL, 2011, 240 p. (édité en néerlandais et en français).
- 10 VENDRAMIN P., *Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des jeunes salariés en Belgique francophone*, Namur, FTU, 2007, 90 p. URL: <http://ftu-namur.org/fichiers/Jeunes-travail-emploi.pdf>
- 11 VENDRAMIN P., *Jeunes et travail en Belgique. Enquête auprès des jeunes de 18 à 30 ans. Rapport de la Chaire Travail-Université pour les Jeunes CSC*, Louvain-la-Neuve-Bruxelles, UCLouvain-CIRTES – Jeunes CSC, 2018, 66 p. URL: <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editeurs-cirtes/documents/patricia-vendramin/Jeunes%20et%20travail%20en%20Belgique.pdf>
- 12 VENDRAMIN P., *Jeunes, travail et syndicat dans le secteur public. Rapport d'étude pour la CSC Services publics*, s.l., FTU, 2013, 92 p. URL: http://ftu-namur.org/fichiers/CSC-SP_Jeunes_service_public.pdf
- 13 VALENDUC G., *Les femmes et l'emploi atypique. Étude par la Fondation Travail-Université réalisée pour les Femmes CSC*, Bruxelles-Namur, Femmes CSC-FTU, mars 2012, 104 p. URL: http://ftu-namur.org/fichiers/Femmes_emploi_atypique_CSC.pdf
- 14 Groupe spécifiques «Prépendionnés, pensionnés et chômeurs âgés», aujourd'hui groupe «seniors».
- 15 VENDRAMIN P., *Les 55 ans et plus, visions et attentes par rapport au syndicat. Sondage réalisé à l'automne 2012 par la CSC PPCA*, s.l., janvier 2013, 26 p. URL: http://ftu-namur.org/fichiers/CSC-PPCA_Rapport_sondage_55plus_2013.pdf
- 16 VENDRAMIN P., *Un chemin vers l'emploi. Enquête auprès des travailleurs sans emploi. Rapport pour la CSC réalisé par la Fondation Travail-Université*, Bruxelles-Namur, CSC-FTU, avril 2014, 60 p. URL: http://ftu-namur.org/fichiers/CSC-Un_chemin_vers_emploi-2014.pdf
- 17 VALENDUC G. et VENDRAMIN P., *La redistribution collective du temps de travail. Qualité de vie, création d'emplois et réduction des inégalités. Étude réalisée pour la CSC par la Chaire Travail-Université*, Bruxelles-Louvain-la-Neuve, CSC – UCL-CIRTES, juillet 2017, 40 p. URL: http://ftu-namur.org/fichiers/CSC-ChaireTU-Redistribution_collective_temps_de_travail.pdf Ce dossier met à jour et complète une première vague de travaux réalisés ci-dessus publiés en 2013: voir à ce sujet <http://ftu-namur.org/csc/temps.html>