

pour alimenter le débat...

**« Les conditions d'investissement d'un nouveau territoire militant
Enquête sur les actions humanitaires de salariés d'EDF »**

Marie-Hélène Lechien,

maître de conférences en sociologie à l'Université de Limoges

Laurent Willemez,

maître de conférences en sociologie à l'Université de Poitiers

Les représentations usuelles du militantisme humanitaire mettent en scène un type d'engagement exceptionnel dans tous les sens du terme, qui ne ressemblerait à aucun autre : il serait le lieu du pur désintéressement, de la dissolution des clivages habituels au sein du monde social et de la victoire de l'individu, autonomisé de ses appartenances et s'épanouissant à travers l'action¹. Au contraire, se focaliser sur les attributs et les dispositions de ces militants, et plus largement sur ce qui, dans leur trajectoire sociale, rend possible un engagement de ce type, permet de revenir sur cette vision idéalisée et parfois enchantée d'un « nouveau » militantisme, en réinscrivant l'investissement dans l'action humanitaire au sein d'un parcours professionnel, politique ou syndical dont il est une étape. Dès lors, ces dispositions prennent forme et s'actualisent dans des pratiques et des modes de justification de l'action sur lesquels il faut s'arrêter².

Dans cette perspective, une enquête auprès d'associations humanitaires, par exemple les clubs CODEV (Coopération-Développement)³, permet d'interroger la spécificité du militantisme humanitaire. Ces clubs sont des associations de salariés de l'entreprise publique EDF-GDF, qui organisent des missions humanitaires en Afrique et en Asie (en particulier en Afrique du Nord, en Afrique de l'Ouest et en Asie du Sud-Est) pour électrifier des villages, y installer des pompes hydrauliques ou encore y créer de petites entreprises touristiques. Bénéficiant généralement du soutien des directions de leur entreprise, ces salariés militants inscrivent leur engagement dans la valorisation de l'expertise et du savoir-faire et revendiquent un double refus, à la fois celui d'un positionnement politique sur les causes du sous-développement et celui d'une perspective caritative.

Mais ce positionnement globalement uniforme des CODEV dans la sphère de l'engagement humanitaire ne conduit pas à produire une homogénéité des parcours et des trajectoires de leurs militants. Au contraire, une analyse sociologique fine des groupes⁴ permet de montrer que l'humanitaire est avant tout un espace d'agrégation de

¹ Cf. Ion (J.), *La fin des militants ?*, Paris, Editions de l'Atelier, 1997.

² Bourdieu (P.), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, 1979.

³ Pour un compte-rendu exhaustif de l'enquête (élargie à d'autres associations que les CODEV, en particulier le Secours populaire ou des associations de militants issus des métiers agricoles, de l'assurance ou encore de la banque), cf. Collovald (A.), Lechien (M.-H.), Rozier (S.), Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements. En quête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2002.

⁴ Fondées sur des enquêtes principalement qualitatives (fondées sur des entretiens et des observations). Il faut noter que ces enquêtes sont devenues depuis quelques années l'une des formes privilégiées que prend dans la science politique française la sociologie du militantisme : cf. par exemple le numéro spécial

trajectoires diverses qui se rejoignent dans une forme spécifique d'engagement, tournée vers l'action et vers la personne. Si en effet les fondateurs des clubs CODEV ont tous un passé militant, chrétien ou syndical, les organisations qu'ils ont créées ont été rejointes par de nouveaux venus, jeunes salariés sans passé militant et possédant d'autres conceptions de l'engagement public. Cette agrégation est possible parce que l'humanitaire constitue une nouvelle " offre " d'engagement, qui s'appuie sur une configuration sociale nouvelle marquée par le déclin d'un militantisme plus classique et la promotion de valeurs managériales issues de l'entreprise. La forme spécifique que prend alors ce type spécifique d'engagement humanitaire, à la fois cause et conséquence de l'hétérogénéité sociale de son recrutement (1^{ère} partie), se donne à voir particulièrement clairement dans les actions entreprises (2^{ème} partie) et dans les discours d'explication et de justification de l'engagement (3^{ème} partie).

I. Entre impératifs managériaux et reconversions militantes : L'hétérogénéité des parcours professionnels et militants des membres des CODEV

Le militantisme humanitaire des membres des CODEV réunit donc au sein des associations des individus aux parcours hétérogènes, au moins dans le champ professionnel et militant. Pour comprendre comment de tels groupes peuvent ainsi réunir des individus aux trajectoires diverses et aux dispositions contradictoires, il faut rendre compte des conditions spécifiques d'adhésion à ce militantisme : celui-ci s'inscrit en effet dans un double moment de l'histoire de l'entreprise EDF : d'une part celui d'une redéfinition de l'excellence professionnelle liée aux transformations de l'entreprise dans les années 1970-1980, et d'autre part celui des fortes transformations du travail syndical conduisant à des processus de reconversion militante.

Les messianismes professionnels

Ne serait-ce que parce que les militants des club CODEV pratiquent leur militantisme humanitaire au sein de l'entreprise, et qu'ainsi leur identité professionnelle est fortement liée à cet engagement, on ne peut pas faire l'économie de l'analyse de leurs socialisations au travail. Il s'agit tout particulièrement d'analyser les effets, sur les identités professionnelles masculines, de l'instauration et de la diffusion d'un nouveau type de management au sein de l'entreprise publique, marquée en particulier par une nouvelle organisation du travail, par de nouveaux dispositifs de gestion du personnel et par de nouvelles exigences qui viennent concurrencer les éthiques professionnelles telles qu'elles s'étaient stabilisées dans un état antérieur de l'histoire d'EDF. C'est cette transformation profonde des conditions de travail au sein de l'entreprise et d'adhésion à ses objectifs qui conduit un certain nombre de salariés à s'investir dans l'action humanitaire au sein des CODEV.

Dans cette perspective, trois profils de militants des clubs CODEV se dégagent particulièrement : d'abord celui des agents caractérisés par des dispositions au messianisme technique, dispositions qui sont marginalisées par la redéfinition de l'entreprise ; ensuite celui des jeunes salariés dont les dispositions scolaires rencontrent les consignes managériales au " dépassement de soi " ; enfin celui des cadres incités aux " calculs moraux ".

intitulé « devenirs militants » de la *Revue française de science politique*, vol. 51(1-2), février 2001 ; ainsi que Agrikoliansky (E.), *Sociologie d'un engagement civique : la Ligue des Droits de l'Homme (1947-1990)*, L'Harmattan, 2002 ; Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences-Po, 1998 ; Dauvin (P.), Siméant (J.) & C.A.H.I.E.R., *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG du siège au terrain*, Paris, Presses de Science Po, 2002.

Transformation de l'entreprise et déclin d'une éthique professionnelle technique

Les clubs CODEV ont d'abord parmi leurs militants des salariés placés du côté du pôle technique, qu'ils soient agents d'exécution, techniciens ou "petits cadres". Ceux-là connaissent depuis quelques années une double banalisation de leur statut, liée d'une part à la routinisation de l'entreprise et d'autre part à la profonde réorganisation qui a accompagné son tournant commercial. Cette banalisation fragilise leur identité professionnelle et les rend en quelque sorte disponibles pour de nouveaux chantiers humanitaires, pour une réactivation de leur ethos technicien fondé sur la croyance dans le progrès technique ou la valorisation de la prouesse technique et le don physique de soi. La routinisation d'EDF renvoie d'abord à la réussite de l'entreprise : depuis la fin des années 1970, les grands objectifs ont été atteints — reconstruction économique de l'après-guerre et vaste programme d'équipement, accès de l'ensemble du territoire national à l'électricité, construction des centrales hydrauliques et nucléaires chargées d'assurer à la France une autonomie énergétique. Or ces grands défis ont contribué à la formation d'un "esprit EDF" auquel les agents ont été socialisés dès leur entrée dans l'entreprise par l'engagement syndical ou la transmission de père en fils d'une fierté professionnelle. Au cours des entretiens, des retraités ont ainsi raconté leur participation à la construction de barrages ou de centrales, les dépannages pour lesquels ils se sont portés volontaires pendant les hivers rigoureux. Ces évocations laissent deviner leur attachement pour une entreprise qui exigeait, des "métiers de base" comme des métiers d'encadrement, un rapport presque messianique à l'activité exercée.

" À Serre-Ponçon, on était 50 agents EDF, (...) on n'avait pas le temps. (...) Nous, on faisait pas les 48 heures officielles, on faisait bien plus ! On travaillait le samedi, parfois le dimanche. Quand on partait travailler le matin, nos femmes, elles ne savaient même pas quel jour elles nous reverraient. Et on ne pouvait même pas les prévenir, il n'y avait pas le téléphone ! Vous pensez, en plus dans les Hautes-Alpes... On était heureux comme tout, il y avait une de ces ambiances... On travaillait mais on ne demandait même pas d'heures supplémentaires, ça ne nous serait pas venu à l'idée. (...) On parlait des nouveaux engins qui venaient d'Amérique... c'est ça qui nous passionnait " (ingénieur retraité).

" Les agents EDF, en général... il n'y a qu'à les mettre dans un endroit, ils se débrouilleront tout le temps. Il faut reconnaître... ils ont des habitudes de baroudeurs. Quand il faut le faire, il faut le faire " (technicien retraité).

Les grands chantiers et les dépannages faisaient appel à la plupart des composantes d'une certaine identité professionnelle masculine : le rapport très physique au travail, le traitement d'une matière parfois dangereuse, les longues journées de travail, la fatigue, la pression de l'urgence, la rupture géographique avec l'environnement familial ; le travail d'équipe, la coopération entre métiers, les réunions de chantier ; le sens de la " débrouillardise " et du défi, la capacité à faire face aux situations et à improviser des solutions ; le " sentiment grisant de la performance ", l'expérimentation et la maîtrise de nouveaux outils techniques... Or la clôture des grands chantiers sur le territoire national multiplie les tâches de gestion qui elles-mêmes se transforment : " avec la généralisation des nouvelles technologies assistées par ordinateur, le travail devenu plus abstrait, plus intellectuel, s'apparente de plus en plus à des activités de suivi, de contrôle, de surveillance, de gestion des aléas, d'échange d'informations, beaucoup plus que d'interventions directes sur la matière " ⁵. Certaines catégories d'agents s'éloignent dès lors de la figure de l'électricien et se rapprochent de celle du bureaucrate.

5. Linhart (D.), " Le droit d'expression quinze ans après ", in Meynaud (H.-Y.), *Les sciences sociales et l'entreprise. 50 ans de recherches à EDF*, Paris, La Découverte, 1996, p. 165.

À cette routinisation s'ajoute une seconde forme de banalisation, qui cette fois rapproche les agents EDF de la condition des salariés des entreprises privées. Afin de trouver de nouveaux débouchés, les directions engagent une " nouvelle bataille ", celle du tournant commercial des années 1980. Une politique de management aux moyens conséquents doit mobiliser les agents au moment même où décline " l'esprit EDF ", " culture d'entreprise " associant la performance industrielle au sentiment de contribuer à la réalisation d'un intérêt général. Mais précisément parce qu'EDF est une entreprise publique ancienne, cette politique de management revêt un sens particulier. Comme le souligne Jean-Pierre Le Goff⁶, elle est menée par des directions " fascinées " par le modèle de l'entreprise privée. Elle trouve en outre de puissants relais auprès de cadres entretenant à l'égard du secteur privé un rapport de " mauvaise conscience " et qui intériorisent progressivement la vision des consultants, notamment la dénonciation des routines bureaucratiques et des " immobilismes " professionnels " arc-boutés " sur la définition technique et non commerciale de la qualité du service.

Ces nouveaux modes de management viennent appuyer une réorganisation complète de l'entreprise : le client est placé au centre de l'activité. Aux indicateurs quantitatifs sont substitués des " contrats d'objectifs ". Le fonctionnement traditionnel des services est lui aussi modifié par l'instauration de " groupes responsables ", de " centres de résultats ", c'est-à-dire par de nouvelles formes de division du travail mettant les hommes et les équipes en concurrence. Enfin une gestion de plus en plus individualisée du personnel se met en place (intéressement, entretiens individuels réguliers et formalisés avec le supérieur hiérarchique au cours desquels les salariés doivent définir leurs propres objectifs pour l'année, évaluer leurs résultats...).

La routinisation de l'entreprise et le tournant commercial délégitiment fortement le pôle des métiers techniques, masculins et qualifiés. Les " électriciens " sont de plus en plus assimilés à des agents administratifs et de moins en moins à des " hommes de chantier ", " hommes au service des hommes " qui paient physiquement de leur personne⁷. Dès lors plus exposés à l'image stigmatisante du " fonctionnaire ", ils ne peuvent pas non plus se reconnaître dans la figure de l'agent commercial : à leurs yeux, cette figure renvoie à une forme d'aliénation — se mettre au service d'un client, vendre et non assurer un service, susciter une demande et non y répondre. La promotion des qualités commerciales, qui ouvre aux femmes de nouvelles carrières au sein d'EDF, peut être précisément perçue comme à la valorisation de savoir-faire psychologiques considérés comme peu utiles, peu légitimes — parce qu'associés à la féminité — et pourtant manipulateurs, parce qu'opposés aux rapports directs d'autorité ou de négociation.

Deux manières de définir l'excellence professionnelle s'opposent donc : la prouesse technique et le défi commercial. L'offre d'expertise humanitaire, proposant des chantiers de petite dimension à l'étranger, réhabilite les savoir-faire des agents qui ne se reconnaissent pas dans l'évolution de leur entreprise. Plus encore, elle propose un compromis entre leur identité professionnelle passée et ce qu'ils doivent à présent être ou devenir. Ainsi, dans certaines équipes CODEV, les agents d'exécution et de maîtrise donnent le ton, la définition et le déroulement du travail sur le terrain, imposant la

6. Le Goff (J.-P.), " Les impasses d'une modernisation ", in Meynaud (H.-Y.), *Les sciences sociales et l'entreprise*, op. cit.

7. Même si cette éthique professionnelle est temporairement réactivée au moment de catastrophes, comme par exemple lorsque les agents EDF ont été mobilisés pour réparer les lignes électriques détruites par les tempêtes de décembre 1999.

reconnaissance de leurs compétences techniques. Les responsables de ces équipes, généralement syndiqués, sont très attachés à cette défense des “ métiers de base ”. Et cela dans une concurrence implicite avec la direction ayant pour enjeu la lutte contre la disqualification d’une certaine expérience accumulée au cours de l’histoire de l’entreprise. Comme si était opposé à la promotion des qualités commerciales un contre-modèle, celui de petits entrepreneurs techniques au service de communautés villageoises africaines ou asiatiques.

La mobilisation des jeunes salariés

Dans les groupes CODEV, on retrouve un second profil de militants, extrêmement différent : celui des jeunes salariés, à la fois moins nombreux et souvent plus scolarisés. Ayant connu le travail intérimaire et le chômage, ils ont mesuré en pratique la dévaluation de leurs titres scolaires. Particulièrement exposés aux techniques de management lors de stages ANPE et lors des nombreuses procédures de recrutement qu’ils ont suivies, ils vivent leur entrée à EDF comme une voie de salut et entrevoient dans l’évolution de l’entreprise la possibilité de faire valoir les savoirs qu’ils ont acquis dans le secteur privé. Les politiques de management rencontrent leurs dispositions, notamment celles au “ dépassement de soi ” favorisées par l’intensification de la compétition scolaire⁸. Aux yeux des directions, ils se comportent comme des salariés “ loyaux ” au sens où, jeunes dans l’entreprise, ils sont doublement éloignés des plus anciens. D’une part parce qu’ils ont une vision plutôt négative des agents plus âgés qu’eux, et tout particulièrement des militants syndicaux qui leur semblent réticents face aux transformations de l’entreprise, et d’autre part parce que les modes de formation ont évolué, la transmission des savoir-faire professionnels s’effectuant de moins en moins par une relation directe entre générations de salariés.

En outre, leur participation aux CODEV contribue à une meilleure insertion de ces jeunes agents dans l’entreprise. A travers leur engagement, ils accèdent indirectement aux réseaux syndicaux, à travers la présence de militants anciens au sein des CODEV, le militantisme syndical à EDF participant de l’intégration professionnelle. Par ailleurs, cet engagement les dote de prises sur leur propre trajectoire professionnelle : la carrière comme voie de salut peut ainsi se conjuguer avec cet engagement qui propose un ajustement pratique aux comportements requis pour une trajectoire professionnelle réussie, à travers la mobilisation de savoirs sollicités par les stages de formation et les promotions (négociation de détachements et de financements auprès des directions, élaboration de projets, gestion d’une équipe, études de faisabilité, “ retour d’expérience ”...).

La plupart de ces jeunes agents se caractérisent également par une pratique distinctive du voyage. Réunissant l’essentiel de leurs congés pour partir sac à dos à la découverte d’un pays, ils se tiennent à l’écart des circuits organisés, dans une logique presque ascétique d’imprégnation. Dans les missions proposées par les clubs CODEV, ils transposent leur vision initiatique du voyage, fondée sur une préparation “ cultivée ” (collecter des informations sur les pays, tenir un carnet de bord). Cette pratique du voyage est parfois liée à l’épreuve du décalage social que certains ont affrontée au sein de leur famille, au sentiment de l’étroitesse culturelle de leur univers

8. Cf. Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999 ; Mauger (G.), “ Les politiques d’insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail ”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137, mars 2001.

d'interconnaissance, à l'indignation face aux propos racistes de leurs proches notamment.

À travers cette expérience de la différenciation sociale et la pratique distinctive du voyage, les jeunes salariés rencontrés ont acquis une forme de disposition humanitaire, réactivée dans cette pression morale diffuse qui invite aux actes de solidarité. L'action bénévole, posée comme l'une des modalités de l'accomplissement personnel, est fortement valorisée dans ces cadres légitimes de la présentation de soi que sont les procédures d'embauche et les entretiens individuels d'évaluation (sens du désintéressement et de l'implication, activités en petits collectifs, loisirs cultivés organisant le temps libre...). Dans les CODEV, les jeunes salariés importent une posture d'apprentissage, liée à l'intériorisation de dispositions scolaires qui inclinent à l'engagement sérieux, appliqué, dans la carrière professionnelle comme dans la découverte de "l'autre".

Les " calculs moraux " des cadres

Enfin, les cadres sont nombreux parmi les militants CODEV. En particulier, les ingénieurs s'investissent sur un registre assez proche de celui des agents techniques. Ils ont acquis une spécialité cette fois technologique (et non plus seulement technique) et avec elle une forme de raisonnement transposable et *omnibus*, qu'ils expérimentent lors des missions humanitaires avec le même messianisme. Plus généralement, un troisième profil, celui des cadres " ascétiques ", montre que l'offre CODEV entre en résonance avec les pressions auxquelles ils sont soumis et avec une autre forme d'identité professionnelle masculine, entre défi technologique et " calcul moral " : les carrières supposent un important travail d'entretien des réseaux et de valorisation renouvelée des compétences. Les cadres sont tout particulièrement engagés dans une concurrence pour l'excellence et la préservation de leur position. Les propos d'un cadre commercial illustrent bien cette tension, la peur de la " routine " et de la mise à l'écart.

" Certains recherchent finalement une dynamique différente de celle de l'entreprise. C'est vrai que ce qui attire [vers le CODEV], c'est d'afficher dans l'entreprise quelque chose qui soit différent des potins habituels. Quand je dis potins, c'est soit les dossiers, soit le déroulement de carrière, soit les potins de bas niveau qu'on peut entendre dans une entreprise " (cadre, militant d'un CODEV).

L'apparente contradiction, dans ces propos, entre la recherche d'une " dynamique différente de celle de l'entreprise " et la volonté d'afficher " dans l'entreprise quelque chose qui soit différent des potins habituels " signale les pressions auxquelles sont soumis les cadres et la façon dont ils les retraduisent et les intériorisent sur le mode de la réalisation de soi. Pour certains, s'engager dans un CODEV revient à assumer pleinement le statut de cadre et à se distinguer de types de comportements attribués aux concurrents. Il s'agit en effet se démarquer tout à la fois de " l'étroitesse " culturelle de ceux qui se préoccupent de leurs seuls " dossiers " en cours, de " l'étroitesse " morale de ceux dont l'attention est monopolisée par la seule gestion de leur " carrière " et de " l'étroitesse " sociale ou du relâchement de ceux qui se livrent aux " potins de bas niveau ", rumeurs ou rapports de séduction avec des collaboratrices. S'engager permet ainsi d'afficher un détachement humaniste, autre façon de définir l'excellence du titre de cadre et d'en revendiquer le monopole.

Se reconnaissent ainsi dans l'expertise humanitaire des cadres très attachés à la valeur morale de leur position, et notamment ceux qui sont fortement impliqués dans des activités militantes et religieuses et/ou ont accédé à leur titre à la suite de trajectoires ascendantes mais heurtées. Tous ont construit un rapport au monde fondé

sur “ l’idéal ascétique du perfectionnement de soi ”⁹. Cet idéal rencontre l’offre CODEV : la “ mission ” humanitaire s’apparente étroitement à un séminaire de formation, à ce type d’exercice professionnel reconverti en “ aventure ” personnelle. Elle assure d’autant plus un profit distinctif qu’elle semble déconnectée des enjeux de carrière et autorise la dénégarion de l’intérêt au désintéressement.

Parmi ces cadres, certains ont été jeunes coopérants dans des pays d’Afrique de l’Ouest. Ces moments d’expatriation sont décrits comme des “ tournants ” personnels, comme une immersion brutale dans un monde nouveau et un bouleversement de l’existence. Alors que beaucoup d’autres jeunes coopérants recomposent rapidement un entre-soi français, ces cadres cherchent plutôt à entrer en contact avec des acteurs impliqués dans le développement économique, culturel ou politique de leur pays (missionnaires, enseignants, infirmiers, syndicalistes...). L’engagement dans un CODEV réactualise ce moment de jeunesse, cette relation enchantée à l’autre¹⁰. Les missions humanitaires mobilisent ainsi un volontarisme technologique et une disposition éthique dans lesquels se reconnaissent ceux qui ont vécu leur rôle de jeunes coopérants comme une étape de la construction de leur identité personnelle — rupture avec l’environnement familial, l’enveloppement familial, la sociabilité des écoles d’ingénieurs, confrontation à l’entre-soi des Français expatriés, sentiment d’avoir eu à choisir son “ camp ” et d’avoir contracté une dette envers les médiateurs rencontrés.

Les reconversions militantes

Au-delà des formes de socialisation professionnelle et des trajectoires liées à EDF, une seconde série de dispositions peuvent contribuer à l’investissement dans ce militantisme spécifique que constitue le CODEV : il s’agit de celles qui sont liées à la trajectoire militante passée, dans laquelle s’inscrit le nouvel engagement, et qui interdit de considérer au moins les fondateurs et les dirigeants des clubs CODEV comme des « nouveaux » militants.

De fait, la plupart de ceux-ci ont consacré ou consacrent encore une part importante de leur temps au syndicalisme, ont souvent été socialisés dans des institutions chrétiennes et cumulent les appartenances associatives¹¹.

Un syndicalisme expert

Une majorité de responsables et de membres des clubs CODEV sont syndiqués à la CFDT, un nombre significatif de membres à la CGT. Face à l’importance des transformations et de l’affaiblissement du syndicalisme¹², certains peuvent être amenés à considérer l’action humanitaire dans le cadre des CODEV comme un complément, voire un substitut à leur engagement premier.

9. Villette (M.), “ Psychosociologie d’entreprise et rééducation morale ”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 4, août 1976, p. 64.

¹⁰ Dans sa recherche sur les agents du ministère de la Coopération, J. Meimon note les mêmes « mécanismes d’enchantement de leur identité » de la part de ces « professionnels de la solidarité internationale » : cf. son article ci-dessous.

¹¹ Cf. Héran (F.), “ Un monde sélectif : les associations ” et “ Au cœur du réseau associatif : les multi-adhérents ”, *Economie et Statistique*, n° 208, 1988.

¹² - Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000.

Confrontés à la crise récurrente du recrutement syndical, les responsables CODEV peuvent être d'abord amenés à "dépolitiser" l'offre militante pour tenter de capter les jeunes salariés perçus comme "individualistes" et hostiles à toute vision idéologique du monde. Comme nous le verrons, ils prônent alors la suspension des "étiquettes" syndicales dans une action humanitaire fondée sur "l'efficacité".

Par ailleurs, les transformations de l'entreprise déstabilisent les pratiques syndicales : le management participatif encourage les négociations localisées, oriente la résolution des problèmes vers la recherche de blocages plus "techniques" et de "carences communicatives", amoindrissant le pouvoir syndical de définition et de dénonciation des injustices au travail. Tout comme l'individualisation de la gestion des carrières marginalise le pouvoir syndical de négociation des promotions. Ces transformations d'EDF favorisent l'apparition d'un "syndicalisme de services" et une redéfinition du travail militant. En effet, la crise du syndicalisme peut aussi être analysée comme un effet de sa réussite, c'est-à-dire de son autonomisation et de son institutionnalisation¹³. Dans les administrations et les grandes entreprises comme EDF, les porte-parole ont bénéficié de ressources financières nouvelles réduisant la part des cotisations et la part du travail proprement militant de collecte de ces cotisations auprès des adhérents. Chargés de responsabilités gestionnaires (activités sociales et culturelles, avis consultatifs sur la politique économique et sociale de l'entreprise...), ils consacrent plus de temps à des tâches proches de l'expertise au sein d'instances bureaucratiques de négociation. Ces fonctions exigent d'eux des compétences plus formalisées, économiques et juridiques notamment. Cette institutionnalisation rend la mobilisation du "nombre" moins utile et participe au développement d'un syndicalisme délivrant des prestations ajustées à l'individualisation des modes de gestion du personnel (loisirs culturels et sportifs, information personnalisée sur les carrières professionnelles). Développée récemment, "cette forme d'action syndicale ne suppose pas d'adhérents mais des électeurs qui se manifestent aux élections professionnelles et évaluent la qualité des prestations qui leur sont offertes"¹⁴.

L'itinéraire des responsables CODEV, pour beaucoup membres de la CFDT ayant progressivement accédé à des positions professionnelles et militantes élevées, les incline à se démarquer des modes d'action syndicale fondés sur le nombre et l'opposition aux directions, au profit d'une "technicisation" des compétences et des relations professionnelles. En raison de leur trajectoire propre et de la position de la CFDT dans la concurrence syndicale au sein d'EDF, ces militants semblent plus portés que d'autres à opérer une reconversion dans l'expertise humanitaire. Ils inventent une forme d'engagement proche du discours managérial de valorisation des compétences individuelles, des nouvelles dispositions des salariés et des inflexions de leur propre identité syndicale. Mais ils ne sont pas les seuls à importer dans leur travail des catégories et des modes d'action empruntés au management. Des militants CGT redéfinissent les activités des comités d'entreprise et les rationalisent en "projets".

Des savoir-faire réflexifs

13. Cf. notamment Croizat (M.) et Labbé (D.), *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992 ; Groux (G.), Mouriaux (R.), « Syndicalisme sans syndiqués : dimensions et dilemmes », in Perrineau (P.), dir., *L'engagement politique. Déclin et mutations*, Paris, Presses de Sciences-Po, 1995 ; Tixier (P.-E.), "Organisation de l'entreprise et action syndicale", in Meynaud (H.-Y.), *Les sciences sociales et l'entreprise*, *op. cit.*

14. Tixier (P.-E.), "Organisation de l'entreprise et action syndicale", *op. cit.*, p. 174.

Parmi ces militants CFDT et CGT des clubs CODEV, certains sont aussi passés par la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) ou l'Action Catholique Ouvrière (ACO). "Personnalistes ordinaires"¹⁵, ils peuvent être agents d'exécution, techniciens ou cadres en situation d'ascension sociale. Originaires de certaines fractions des classes populaires (fils de petits paysans, artisans ruraux ou urbains, ouvriers qualifiés), ils ont été socialisés très jeunes dans l'enveloppement d'institutions religieuses, enveloppement d'autant plus efficace qu'il accompagne les individus dans leur enfance, leur jeunesse et parfois leur vie adulte.

À travers la JOC, ces jeunes catholiques acquièrent des techniques d'introspection qui les dotent d'un sentiment de maîtrise de leur trajectoire et contribuent à l'intériorisation d'un système de représentations fonctionnant comme matrice de leur vision du monde. Ces savoir-faire réflexifs favorisent ce qu'on pourrait appeler une posture d'exemplarité, une discipline de l'irréprochabilité, à l'origine d'une forme de charisme rendant possible la constitution de groupes militants. Tout événement de l'existence est soumis à un "tribunal intérieur" fondé sur un mécanisme collectif de contrôle de soi. Les réunions des groupes JOC ou ACO sont le lieu d'un travail permanent d'observation réciproque, d'évaluation et de comparaison de gestes transformés en preuves de la façon dont chacun gère ses responsabilités au regard de ses convictions religieuses. Un tel rapport à soi favorise les réajustements identitaires et un retour sur la personne, qui permettent un ajustement aux formes actuelles de justification du militantisme. En effet, ces militants rendent compte de leur engagement au sein des CODEV en mobilisant des arguments plus privés, plus attachés à l'expérience intime et à des registres explicatifs psychologiques, en particulier les accidents biographiques ou les souffrances personnelles¹⁶.

L'engagement dans les clubs CODEV et le succès de l'offre de militantisme humanitaire renvoient ainsi tout aussi bien aux transformations de l'entreprise (déclin des métiers techniques et de l'éthique du service public, avec la fin du monopole d'EDF), à la diffusion d'une rhétorique managériale de réalisation de soi, à l'acquisition de dispositions scolaires parmi les jeunes salariés et à la réactivation de savoir-faire militants spécifiques, "personnalisme ordinaire" et expertise syndicale.

II. Les modes d'action collective à l'œuvre dans les CODEV : une communauté d'action

Les profils des militants CODEV sont donc hétérogènes. S'ils sont réunis dans ce type d'engagement, c'est parce que les transformations du cadre professionnel et militant ont soit permis l'activation de dispositions anciennes à s'engager, soit créé chez les plus jeunes salariés des dispositions nouvelles, voire suscité des vocations. Ces dispositions, anciennes ou nouvelles, trouvent leurs conditions de réalisation dans la particularité de l'offre militante que constituent les actions de solidarité internationale. Concrètement, cette offre propose un mode d'action collective et une représentation de l'action distincts de ceux qui ont cours dans le militantisme syndical notamment. En particulier, tout conduit à faire du militantisme humanitaire un engagement « enchanté ». Deux éléments au moins contribuent à ce réenchantement : d'une part le

15. Cf. Berlivet (L.) et Sawicki (F.), "La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFTC de Bretagne dans l'après-guerre", *Politix*, n° 27, 1994.

16. Sur la place des ruptures biographiques dans les trajectoires (et les récits de ces trajectoires) de militants humanitaires, cf. Siméant (Johanna), « Entrer, rester en humanitaire. Des fondateurs de Médecins sans frontières aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, vol. 51(1-2), février 2001.

primat donné à l'action et à l'efficacité, renvoyant ce militantisme du côté de l'expertise, voire du management ; d'autre part une construction communautaire des groupes, reliée de manière paradoxale à la focalisation sur l'individu et la personne.

L'action et le refus de " l'assistanat "

L'originalité du militantisme humanitaire tient d'abord au privilège donné à l'action et à l'efficacité, conduisant à considérer les difficultés dont les groupes se saisissent comme des problèmes techniques ou technologiques, plutôt que comme des questions susceptibles de faire émerger une critique sociale ou une demande de solution politique. Les populations que les membres des CODEV se proposent d'aider sont perçues comme dénuées de tout et dans l'attente d'un accès au progrès (électricité, eau potable...). C'est donc tout à la fois la possibilité de transformer les conditions d'existence des populations et les dispositions au messianisme technique qui mettent la réussite de l'action et l'exigence d'efficacité au centre des discours et des pratiques. L'obsession du " zéro défaut ", parfois explicitement exprimée, les efforts réalisés pour ne pas se tromper et surmonter les difficultés techniques conduisent à faire du militantisme humanitaire une activité d'abord et avant tout technique.

“ On ne prend jamais de risques. Seulement des risques calculés. (...) Si vous faites en pays étranger ce truc [des actions de solidarité], vous êtes obligé d'avoir un minimum d'organisation (...). Résultat : c'est zéro incident, zéro accident, et on est à des milliers et des milliers, voire des millions de km ” (fondateur d'un club CODEV, technicien).

Une des manières de répondre à ces objectifs est de privilégier le " micro-projet ", un thème qui revient systématiquement dans les entretiens¹⁷. Sont ainsi réalisées des actions de petite, voire de très petite envergure, restreintes, limitées dans le temps et dans l'espace : sept pompes sont installées dans un village du Bénin, un petit village vietnamien est électrifié...

Cette forme d'activité, relevant de la « cité par projets » qui constitue le sens commun du néo-capitalisme¹⁸, se double d'un dispositif complet de diagnostic technique et d'évaluation visant à minimiser les éventuels défauts des actions sur le terrain. Ainsi, les études préalables sont d'abord destinées à juger de la faisabilité technique du projet et à en dessiner très précisément les contours, et non pas à nourrir des débats " philosophiques " sur les causes du sous-développement, par exemple¹⁹. De fait, on voit bien de quelle manière cette focalisation sur l'action conduit à désactiver toute éventualité de prise de position politique sur les causes du malheur ou de la souffrance et à empêcher toute montée en généralité, au profit exclusif de l'action ici et maintenant. Ce refus de " philosopher " constitue l'une des techniques éprouvées de réduction des éventuelles dissensions entre des acteurs venus d'espaces politiques et syndicaux divers et possédant des dispositions et des trajectoires différentes.

17. Ainsi, cette femme, membre d'un club : " Les projets qui sont montés, c'est vraiment l'échelon local qui est privilégié, la petite industrie locale, les petits artisans locaux. (...) À partir de petits projets très locaux, en 10 ans, on a fait beaucoup de choses. "

18 Chiapello (E.), Boltanski (L.), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, par exemple p. 158 : " la nature même de ce type de projets étant d'avoir un début et une fin, les projets se succèdent et se remplacent, recomposant, au gré des priorités et des besoins, les groupes ou équipes de travail. Par analogie nous pourrions parler d'une structure sociale par projets ou d'une organisation générale de la société par projets. "

19. Ainsi, l'ancien président d'un club : " On s'est rendu compte que les études étaient quelquefois un peu légères ou... philosophiques. "

S'il est pourtant un objectif politique que tous les groupes partagent, au moins dans les discours, c'est celui du "développement", du "transfert de technologie" aux populations aidées, et du refus du don sans contrepartie :

"Le maître mot pour nous n'est pas l'assistanat, mais l'appropriation des moyens qui ont été mis en place et du savoir. Ne pas rester indéfiniment, mais n'être dans un pays que temporairement" (président du CODEV national).

C'est donc comme une antienne que revient le thème de la "responsabilisation" des autochtones, de la nécessité d'un "partenariat", qui permet aux individus aidés d'être "acteurs de leur propre développement". Certes, l'étude des actions concrètement entreprises montre que derrière cet unanimité se cache une distinction entre deux formes peu compatibles d'expertise humanitaire. En effet, certains groupes ont acquis une compétence de "spécialistes" et se sont orientés vers une aide de type "prestation de services", en particulier l'équipement électrique "clés en main" d'un village ; d'autres, en revanche, pratiquent des activités de "transfert de technologies", fondées sur la réciprocité de l'aide. Pour les premiers, issus en général des métiers d'exécution ou de petite maîtrise, l'expertise humanitaire est fondée sur l'excellence technique, la perfection de l'intervention, la connaissance du terrain et la maîtrise du chantier. Pour les seconds, plutôt venus de l'encadrement et des professions non techniques au sein d'EDF (service commercial, service informatique, service des Etudes et Recherches), l'action est d'abord liée à la diffusion de savoir-faire et inclut dans la mission la formation des autochtones. L'existence de ces deux modèles, différents même s'ils sont tous deux fondés sur le primat de l'action (qu'elle soit technique ou technologique), permet l'agrégation au sein des groupes CODEV de militants aux origines sociales différentes et qui tous peuvent "trouver leur compte" dans un engagement de ce type. D'autant que ces deux pôles ne sont pas fixés une fois pour toutes et que l'on peut observer une circulation entre ces deux conceptions de l'action humanitaire, en particulier une aspiration de plus en plus majoritaire au "transfert de technologie" et la réalité de l'action qui se résume souvent à une "prestation de services".

Quoi qu'il en soit, ces deux modes d'intervention constituent les deux faces de la même médaille, celle d'un militantisme fondé sur une expertise technique. Cette focalisation sur l'action et le projet donne aux militants le sentiment d'être utiles, d'aider, de transformer la réalité. Elle relégitime et réenchante l'engagement altruiste.

L'enchantement communautaire

L'enchantement tient également aux formes d'organisation et de relation au sein des groupes CODEV, qu'il s'agisse du mode de constitution des "clubs", de la suspension des hiérarchies professionnelles et sociales traditionnelles ou de la valorisation de compétences plus privées.

Les militants préfèrent les formations en petits groupes. Ils ne légitiment pas leur action par le nombre de militants, mais privilégient la "qualité" de leurs adhérents. Dans les représentations qu'ils donnent d'eux-mêmes, les entrepreneurs des CODEV fondent leur recrutement sur les "affinités électives" plutôt que sur le partage de valeurs idéologiques et insistent sur l'effacement des hiérarchies et l'absence de division technique ou sociale du travail au moment de l'action. Les clubs se présentent alors comme des communautés (au sens weberien²⁰) d'action et d'expertise. Rien ne doit diviser la communauté tournée vers l'action, rien ne doit la détourner de son unique

20. Weber (M.), *Economie et société*, Paris, Plon, 1971 - édition Pocket, 1995, p. 78-82.

objectif, au moins tel qu'il est exprimé : le succès de la mission technique ou technologique.

Dès lors, le recrutement est personnalisé, fondé sur des entretiens destinés à éprouver la bonne volonté et la sincérité des “ candidats ”, leur efficacité potentielle et les conditions de succès de leur intégration à la communauté²¹. En particulier, ce type de recrutement a une fonction très précise et révélatrice de l'appréhension du nombre, susceptible de briser l'harmonie de la communauté : celle d'écarter les “ passagers clandestins ” dont le but est d'abord de “ faire un beau voyage ” à peu de frais et de pratiquer une forme de “ tourisme humanitaire ”²².

“ J'ai réussi à trouver quatre ou cinq personnes au pot de fin d'année. Il y avait 200-300 personnes. On parle de son boulot, mais on parle aussi de ce qu'on a dans le ventre. Et donc là, certaines personnes se sont finalement dévoilées. Avec elles, le noyau moteur et créateur de l'association était constitué ” (président d'un CODEV).

Donner à voir “ ce qu'on a dans le ventre ”, c'est se dévoiler, c'est démontrer sa capacité à aller au bout de soi-même. En cela, le militantisme humanitaire se veut très exigeant : il sollicite toute la personne, mêle privé et public. C'est aussi parce que les pratiques militantes sont ainsi tournées vers l'individu et la personne que l'on peut définir l'humanitaire comme un “ personnalisme ”.

Le second élément de construction d'une communauté d'expertise est lié à l'enchantement du décroisement : les militants insistent souvent sur la mise entre parenthèses des classements sociaux, sur ce basculement des hiérarchies classiques, en particulier de celles qui sont liées à la place de chacun dans la hiérarchie du travail (entre exécutants et cadres) et de celles qui sont fondées sur l'opposition entre travail manuel et travail intellectuel²³. Bien entendu, la réalité du fonctionnement des groupes est différente et de nombreuses formes de division du travail, tant sociales que sexuelles, y coexistent. Cependant, cette croyance dans l'unanimité, social et politique, du groupe, tournée vers le succès de l'action et laissant de côté les oppositions traditionnelles, a une grande force et une efficacité redoutable, en ce qu'elle rend possible la perpétuation du groupe, par-delà les désaccords et les déceptions.

“ Il y a eu l'organisation de faite, mais après, tout le monde fait tout (...). Les cadres qui partent, ils veulent ça, ils savent que c'est... Nous, le seul cadre qui est parti avec nous, il était avec sa perceuse, à faire des installations intérieures comme moi ” (femme, agent de maîtrise).

“ Mon grade de vice-président [dans l'association] ne me sert pas à grand-chose, il ne m'empêche pas de trier les vêtements et de conduire les camions quand il faut les conduire. C'est avant tout une bande de copains, plus qu'une association structurée avec des chefs et des sous-chefs ” (homme, cadre supérieur retraité).

Enfin, les missions humanitaires contribuent à la valorisation d'autres compétences, qui n'ont guère droit de cité dans le monde du travail ou dans d'autres types de militantisme. Le bricolage, le sens de la débrouillardise, la photographie, la vidéo, le goût pour les voyages... ces savoir-faire privés, domestiques, déployés notamment dans

21. Ces formes de recrutement ressemblent à celles qui sont aujourd'hui préconisées par les partisans du “ néo-management ”. Sur cette question, cf. Eymard-Duvernay (F.), Marchal (E.), *Façons de recruter*, Paris, Métailié, 1997 ; Chiapello (E.), Boltanski (L.), *op. cit.*, p. 148-153.

22. Mancur Olson montre pourtant que les groupes ne peuvent échapper à cette “ logique de l'action collective ” : Olson (M.), *Logiques de l'action collective*, Paris, PUF, 1978.

23. Sur cette distinction au centre des formes de classement du monde social, cf. Grignon (C.), *L'ordre des choses*, Paris, Minuit, 1973.

le “ travail à côté ”²⁴, sont sollicités dans le militantisme humanitaire. C’est bien l’individu dans son ensemble, avec tout ce qu’il est et tout ce qu’il apporte, qui est mis en valeur au sein de la communauté. Là réside peut-être un des intérêts principaux à observer cette nouvelle forme de militantisme : dans la manière spécifique dont elle brouille les frontières entre bonheur privé et action publique, dont elle relie action collective ou communautaire et intérêts individuels²⁵.

III. Un nouveau registre d’action et de justification

Ainsi, ce qui rapproche tous ces individus, aux formes de socialisation et aux dispositions au militantisme divers et parfois contradictoires, c’est à la fois l’action et la construction d’une communauté d’expertise et d’expérience. C’est par cette combinaison que se constitue ce dispositif qu’est le militantisme humanitaire. Mais celui-ci renvoie aussi à certaines transformations plus générales des formes de justification de l’action : d’une part la diffusion des rhétoriques et des pratiques entrepreneuriales et managériales, d’autre part la façon dont ce registre s’impose comme une des solutions possibles pour des militants confrontés à la double contrainte du refus du politique et du rejet de la charité.

Le modèle managérial

C’est d’abord dans le cadre de leur entreprise que les militants déploient leur militantisme humanitaire. Les actions CODEV bénéficient d’ailleurs du soutien des directions à travers un certain nombre de mécanismes : le financement d’une petite partie des projets, le don de matériels techniques obsolètes et surtout la possibilité de congés supplémentaires pour les agents qui partent en mission. Cette implication de l’entreprise a plusieurs conséquences. Elle constitue d’abord une incitation forte et concrète à l’engagement. Elle invite surtout les militants à modeler leurs modes de participation et d’action sur les pratiques managériales. Le travail de constitution de dossiers ou de justification des missions pour obtenir des fonds participe au processus de conformation du militantisme au mode dominant de gestion, le management²⁶. Pourtant, cette influence n’est pas nécessairement vécue comme une contrainte, en ce qu’elle a pu être intériorisée par les acteurs. En effet, la référence au management, issue du monde de l’entreprise, s’est diffusée dans de multiples autres sphères de la société, jusqu’à gagner celle de l’engagement militant.

L’ensemble des pratiques étudiées, que ce soit l’insistance sur la logique du “ projet ”, la mise en avant du nécessaire “ diagnostic ” avant la mission ou de la non moins indispensable “ évaluation ” technique qui la suit, ou encore le primat à l’individu, participent à une vision de l’action et du monde construite sur les préceptes

24. Weber (F.), *Le travail à côté. Etude d’ethnographie ouvrière*, Paris, Editions de l’EHESS-INRA, 1989 ; Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, Paris, PUF, 1991.

25. Hirschman (A.), *Bonheur privé, action publique*, Paris, Fayard, 1983.

26. La pression de l’entreprise n’est pas seule en cause : il faudrait mettre en avant le rôle du ministère de la Coopération, ou encore celui de l’Union européenne. L’extrait d’entretien suivant avec le président d’un club permet d’insister sur le rôle du recours à l’Europe dans la création de nouvelles pratiques militantes : “ *Le dossier pour la CEE, c’est un gros dossier (...). Je l’ai fait avec la secrétaire : toutes les annexes, le passé, qui sont nos partenaires, nos réalisations, les dossiers de presse (...). C’est bien joli, mais quand on monte des dossiers, c’est important de dire ce que ça apporte... donc des petits dossiers, un protocole de collaboration...* ”

du management développé depuis le milieu des années 1980²⁷. Dans cette perspective, les militants vivent leur engagement comme inscrit dans l'univers contemporain du travail, et donc dominé par les “exigences de qualité”, “l'imposition du modèle du technicien”, ou encore “l'évaluation permanente”²⁸. De la même manière, placer la personne au centre géométrique de l'organisation et fonder la légitimité de l'activité des individus sur leurs compétences individuelles constituent l'une des caractéristiques centrales de l'idéologie et des pratiques managériales²⁹. Par ailleurs, l'impératif moral des militants rencontrés, celui du “développement”, de la “réciprocité” et de la “responsabilisation”, répond aussi à l'un des discours les plus représentés dans le monde social actuellement, celui du refus de la “passivité” des populations aidées et de “l'assistanat”³⁰.

Cet élément conduit à réfléchir à l'adéquation, qui ne va pas de soi, entre militantisme humanitaire et discours managérial. Se posent alors la question des logiques de porosité entre deux espaces distincts, ainsi que celle des importations de pratiques et de valeurs issues de l'univers entrepreneurial vers l'univers de l'engagement. Une première réponse renvoie à l'adéquation entre ces technologies sociales et les dispositions des militants qui investissent l'action humanitaire, notamment le “personnalisme ordinaire” et les savoirs acquis dans un syndicalisme gestionnaire particulièrement développé à EDF. Seconde hypothèse, l'activation d'éthiques et de dispositifs issus du management permet au groupe de se construire et de se préserver, de continuer son existence malgré l'hétérogénéité des positions de ses membres ; les valeurs entrepreneuriales dominantes joueraient alors le rôle de “plus petit dénominateur commun”. Une dernière réponse, qui dépasse la question du militantisme humanitaire, consisterait à montrer que la société française actuelle a à ce point intégré les valeurs de l'économie et de l'entreprise que toutes ses sphères se modèlent peu à peu à leur image, le militantisme humanitaire n'étant alors qu'un des espaces dans lequel se déroule ce processus. Le management constitue bien, comme l'écrit Michel Villette, le “sens commun contemporain”³¹.

Une double contrainte

Ce registre entrepreneurial représente enfin une issue à la double contrainte qui enserme l'offre de militantisme humanitaire : la défiance à l'égard du politique et de la charité. La charité, en particulier, est doublement illégitime. Associée au don à distance qui soulagerait la conscience sans agir sur la réalité des conditions d'existence des populations aidées, elle fait aussi figure de repoussoir pour des militants chrétiens rejetant le stigmatisme de la “dame patronnesse”.

Le sens que les militants CODEV donnent à leur engagement se construit également dans une opposition aux “étiquettes” syndicales et partisans :

²⁷ Boltanski (L.), Chiapello (E.), *op. cit.*

²⁸ Pour reprendre les formulations de Gabrielle Balazs et Michel Pialoux dans leur introduction du numéro d'*Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996, consacré aux “nouvelles formes de domination dans le travail.”

²⁹ Dugué (E.), “La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté”, *Sociologie du travail*, 1994, n° 3.

³⁰ Et tel qu'il a été par exemple théorisé par Rosanvallon (P.), *La nouvelle question sociale*, Paris, Seuil, 1995, par exemple lorsqu'il appelle à “passer d'une société d'indemnisation à une société d'insertion” (p. 128).

³¹ Villette (M.), *L'homme qui croyait au management*, Paris, Seuil, 1988, p. 12.

“ [On a réussi à] faire travailler des gens de différents syndicats. Politiquement, c’était important d’arriver à ce résultat. Les syndicats, en France, ils ont plus l’habitude de se bouffer le nez que de travailler ensemble ” (Militante CFDT).

Cette suspension des “ étiquettes ” s’inscrit dans un processus de dévalorisation générale de l’action collective fondée sur la dénonciation des causes et la critique sociale³². Face au déclin de l’action syndicale³³ et au soupçon généralisé devant ce qui pourrait être perçu comme “ politique ” (voire “ politicien ”), l’usage de la rhétorique managériale constitue une stratégie discursive de contournement de cet air du temps “ anti-politique ”. Ainsi, les mots issus de cet univers cognitif — projet, efficacité, partenariat, contrat, responsabilité — se présentent comme “ neutres ” et légitimes.

Pour autant, les militants sont confrontés sur le terrain au pouvoir dans les villages autochtones et à la nécessité de prendre position. Ce principe de réalité, qui rappelle aux militants que l’action humanitaire est dans le monde et ne ressort pas uniquement d’un principe de désintéressement, qu’en outre les transferts de technologies ne sont pas des opérations “ neutres ”, conduit parfois à des déceptions et à des dissensions au sein des groupes CODEV, preuve *a contrario* de la nécessité d’une mise en suspens du politique³⁴.

C’est précisément cette dévalorisation globale du politique, amenant les engagements fondés sur une prise de position politique vers le “ côté obscur ”, ainsi que la nécessité pour la préservation de la communauté de laisser de côté les divisions, qui conduisent les militants, et en particulier les dirigeants des CODEV, à neutraliser leur investissement humanitaire et à recomposer leurs trajectoires lorsqu’ils sont invités à s’exprimer, que ce soit dans la presse ou pour un entretien sociologique. Ainsi, on peut faire l’hypothèse selon laquelle l’écart entre la réalité des trajectoires et des pratiques militantes des acteurs et les discours de ceux-ci pendant les entretiens est aussi lié à la situation d’entretien. Les interviewés sont en effet amenés à relire, d’une manière souvent téléologique, leur passé à la lumière de leur activité présente, par rapport à ce pour quoi ils sont interrogés par l’enquêteur : que ce soit par “ bonne volonté ” ou dans le cadre de logiques de stratégie d’identification et de présentation de soi, ces acteurs sont souvent amenés à présenter au sociologue soit un discours lié à ce qu’ils présupposent des attentes et des croyances de leur interlocuteur, soit un discours destiné à influencer l’analyse.

Or paradoxalement, ce sont les militants rompus à ce travail d’aménagement identitaire, donc ceux aux trajectoires les plus politisées, qui sont les plus à même de réaliser cet exercice et de dépolitiser complètement leur militantisme humanitaire. Cette relecture et ce réaménagement de la trajectoire sont facilités par la socialisation au sein d’instances militantes chrétiennes et l’acquisition de dispositions à l’introspection. Dès lors, présenter le “ nouveau ” militantisme comme s’effectuant “ indépendamment des appartenances primaires ” et n’étant plus fondé sur des “ intégrations préalables ”, selon les expressions de Jacques Ion³⁵, n’est-ce pas ratifier les discours d’acteurs qui,

32. Boltanski (L.), *La souffrance à distance*, Paris, Métailié, 1993.

33. Qui constitue l’une des transformations structurales principales pour l’analyse de l’action collective en France : cf. Labbé (D.), Croisat (M.), *La fin des syndicats ?*, *op. cit.*

34. Ainsi ce militant, qui réintroduit avec précaution une forme de jugement politique : “ *Là effectivement, si vous êtes engagé politiquement, vous avez un point de vue totalement différent. À un moment donné, on a parlé des rapports Nord-Sud (...). Quelle sera votre position personnelle politique par rapport à l’extinction de la dette vis-à-vis du tiers-monde ?* ” Pour une analyse du même ordre, cf. Siméant (J.), “ Les militants des ONG humanitaires ”, *Regards sur l’actualité*, n° 255, novembre 1999, p. 21-22.

35. Ion (J.), *op. cit.*, p. 103-106.

précisément, tentent d'imposer cette perspective à tous ceux qu'ils peuvent rencontrer ? Or ces discours tendent à occulter le travail de dépolitisation de l'engagement et la composition sociale des CODEV : un mixte entre anciens militants, reconvertis mais restant les plus politisés, et nouveaux venus, plus jeunes, socialisés dans le refus de la critique sociale et dans la promotion des valeurs de l'entreprise et de l'expertise. C'est peut-être dans cet affrontement de dispositions, de valeurs et de croyances distinctes que tient l'originalité du militantisme humanitaire.