

## **Le Duigou (secrétaire de la CGT)**

Trois questions successives :

- les difficultés de recrutement
- les nouveaux adhérents, qui sont-ils ?
- que fait la CGT pour « attirer » des membres ?

Remarque : il n'y a pas de différence avec les organisations « nouvelles » comme Sud, leurs dirigeants sont de la même génération que ceux de la CGT .

Le diagnostic : Depuis 10 ans, la CGT a fait de gros efforts pour enrayer la chute des adhérents. Elle a réussi au mieux à stopper la chute mais pas à inverser la tendance (le niveau le plus bas était de 670 000 adhérents. Il y en a 715 000 aujourd'hui). Le résultat n'est donc pas à la hauteur des espoirs. De plus, il faut prévoir de nombreux départs à la retraite au cours des prochaines années.

A cela s'ajoute le fait que la stratégie dite de « redéploiement » a du mal à se mettre en place.

La confiance dans les syndicats : elle est plutôt en hausse (en 1992, 30% des salariés faisaient confiance aux syndicats pour améliorer leur situation. Ils sont plus de 50% aujourd'hui).

L'attente est donc forte.

Une des hypothèses possibles est qu'il y a une sorte de courbe en ciseaux : la confiance dans les syndicats pour changer les choses augmente quand celle des partis politiques diminuent.

L'une est-elle pour autant la conséquence de l'autre ? Le syndicat semble apparaître en tout cas comme un dernier rempart.

Pour être plus précis : il y a volonté de s'engager, voire d'adhérer, pour 40% des salariés. Le même nombre est par ailleurs très critique.

Les jeunes : un double constat peut être fait depuis 10 ans au sein de la CGT

- les jeunes n'ont pas de difficulté avec les syndicats ;
- la confiance en la CGT est plus forte, chez les moins de 30 ans, que pour les syndicats en général. La CGT apparaît en effet comme largement décentralisée, fédérative, laissant place à l'initiative, etc.

En somme : « les jeunes n'adhèrent pas à ce qui préexiste ; ils construisent leur syndicat ».

La CGT a d'ailleurs dissout le Comité confédéral jeunes, qui avait tendance à transmettre un modèle plutôt que des valeurs.

Il n'y a pas de lien évident entre jeunes et organisations (cependant, la CFDT vit surtout sur la génération des années 1970, la CGT a beaucoup regagné depuis 10 ou 15 ans, FO est très vieux, avec le réseau du parti des travailleurs et de la franc-maçonnerie).

### **Cela veut-il dire que les jeunes adhèrent via leur entreprise et non pas par les UL ou UD ?**

Oui, très clairement. L'idée est que, lorsqu'il y a un problème dans une entreprise, il faut une organisation pour le résoudre.

Il s'agit d'une orientation stratégique impulsée par Bernard Thibault. Viannet avait réorganisé la CGT en revisitant les objectifs stratégiques : négociation, unité, Europe. Bernard Thibault

s'est attelé à la « gouvernance ». Cela a conduit à la stratégie du *redéploiement*. Il faut dire que la CGT rayonne sur seulement 20% du salariat, soit 4 millions sur 20 millions. On peut le mesurer à travers les accords d'entreprise et les adhésions (80% de celles-ci viennent de 20% du salariat). Le redéploiement consiste donc à cesser de redoubler d'efforts là où ils ont été faits avec un rendement marginal très faible et d'aller ailleurs.

Comment ?

- par un travail sur les structures. Nous avons pu remarquer qu'une UD comme celle des Vosges mettait 18 mois à digérer la création de 6 nouveaux syndicats dans les entreprises. D'où l'idée de syndicats territoriaux et pas seulement des syndicats d'entreprises. (NB : c'était la règle avant 1968, qui a autorisé les syndicats d'entreprises.
- Par le financement. En somme, il s'agit via l'interprofessionnel de trouver des fonds pour les secteurs très nombreux mais peu syndiqués (le commerce, par exemple, avec 6 millions de salariés, contre 2 millions pour la métallurgie).
- En créant un journal syndical commun à tous les adhérents de la CGT (la VO diffuse aujourd'hui en temps normal à 40 000 lecteurs, plutôt vieux et « traditionnels »).

### **La CGT a-t-elle envisagé d'avoir recours à des professionnels ?**

Non. La CFDT l'a fait, avec des « développeurs » rémunérés aux résultats. Il y a cependant un système de collectifs spécialisés, animés par Daniel Sanchez.

### **Peut-on dire que les jeunes qui ont accédé aux responsabilités depuis 10 ou 15 ans sont différents des précédents ?**

Oui. La génération précédente a été formée par le parti communiste. Aujourd'hui, il y a une forte hétérogénéité mais aussi un manque de cadre structuré d'action. D'où la question que nous avons à traiter : il y avait trop de « cadre » avant, il n'y en a peut-être pas assez aujourd'hui ?

Ce qui est sûr, c'est que les projets des adhérents sont plus individuels, plus subjectifs. La CGT, quant à elle, n'a jamais eu de projet de société propre. C'était d'abord celui du syndicalisme révolutionnaire (d'où était issu Benoît Frachon), puis celui du PC. Aujourd'hui la CGT souhaite agir pour la transformation sociale, mais sans se revendiquer d'un projet de société. Par exemple, dans ses collectifs, elle traite la question de l'environnement avec de vieux productivistes, des verts, etc.

### **Quel est le rôle de la formation dans tout cela ?**

Dans les stages de formation, les stagiaires veulent surtout des outils pour leur activité syndicale. Historiquement, nous distinguons formation syndicale et formation politique (celle-ci étant en général assurée par le PC).

Pour repartir, nous voulons partir « du bas », par les valeurs et les outils syndicaux. Mais les efforts restent très insuffisants. Il y a certes eu une mutation dans la pédagogie (méthodes actives) mais pas dans les contenus. Les cours d'économie ne sont pas en phase avec le vécu des salariés.

En fait, il y a des aspirations nouvelles. Mais les organisations ont des difficultés à trouver la bonne articulation entre la pérennité de l'organisation (même modifiée) et les formes plus spontanées d'actions, de mouvements et de travail en collectif.

### **Comment abordez-vous cette question des collectifs et des coordinations ?**

Ce n'est pas pour nous la question la plus importante. C'est dans les années 1980 qu'elle a pu se poser, aux finances, à la SNCF, avec les infirmières, etc. Dès cette époque, la CGT a admis qu'il revenait aux AG de décider. Cela s'est traduit par une conduite un peu différente du mouvement social. Dans certains secteurs, où la division syndicale est très forte, cela peut être un peu plus compliqué. Mais dans les entreprises, il y a rarement plus de 2 syndicats, l'un étant majoritaire.

### **Comment se passent les rapports entre les générations « formatées PC ou PS » et les formateurs, souvent plus jeunes ?**

En fait, nous évitons d'avoir des permanents de la formation, sauf pour l'organisation des formations et la logistique. Mais les formateurs sont le plus souvent des militants en responsabilité. Ce qui permet d'éviter la difficulté évoquée.

Mais il ne faut pas tout focaliser sur les jeunes. Il peut évidemment y avoir des « conflits de génération ». Mais il y a aussi la question du genre. La Cgt traditionnelle était très masculine. Les femmes constituent donc un axe de développement qui ne se confond pas avec les jeunes.

Il y en a un troisième : les « minorités visibles ». Nous assistons à une véritable « percée » des militants d'origine maghrébine. Ces minorités constituent une réserve fantastique pour le mouvement syndical.

### **On a parfois l'impression d'une sorte de retour du syndicalisme révolutionnaire, via l'autogestion et certaines des évolutions actuelles. Qu'en est-il ?**

Il n'y a pas, je crois, reprise de ces thèses à l'identique. Mais une question de fond est posée à travers cela : les relations entre l'Etat et le mouvement social.

Le syndicalisme révolutionnaire historique a éclaté sous l'emprise « révolutionnaire » et « réformiste ». Son influence est cependant restée forte à la CGT et s'est traduite chez certains militants et dirigeants par une grande méfiance par rapport à l'Etat (discussions sur la sécurité sociale et la fonction publique en 1945, etc.)

Aujourd'hui, si on se contente d'opposer l'Etat au libéralisme, on n'y arrivera pas. Il faut conjuguer la puissance publique et les outils qu'elle donne avec l'apport du mouvement social. La référence au syndicalisme révolutionnaire peut aider à penser les choses. Mais dans les termes d'aujourd'hui, évidemment.

### **S'agissant des comités d'entreprise et de la gestion, les « nouveaux » pensent-ils qu'il faut faire plus ?**

La CGT réfléchit à la réévaluation de ces dispositifs. Tous les salariés participent aux élections, même si celles-ci se font sur listes syndicales. (NB : en Grande-Bretagne, Margaret Thatcher a obligé les syndicats à accepter ces élections, alors qu'auparavant, ils nommaient

les délégués. Cela a fait selon les intéressés autant sinon plus de mal que les atteintes au droit de grève).

En France, le problème est de mieux asseoir la légitimité des élus du personnel. Ce qui est nouveau, c'est que les salariés leur demandent non seulement de les défendre mais aussi de faire des propositions. Ce qui renvoie à la question du projet. Mais aussi aux déficiences du politique au regard du sens à retrouver.

De ce point de vue, l'effacement du PC remet à jour des strates anciennes dans la CGT, sur lesquelles on peut construire. L'apport du syndicalisme révolutionnaire est de celles-ci, de même que l'idée de fédéralisme (alors que la CFDT, par exemple, est très centraliste).

### **JP Dubois (président de la Ligue des droits de l'homme)**

Est intéressé par le rapport acteurs/militants

La LDH est une association ancienne, avec une mémoire prégnante (Affaire Dreyfus, Front populaire, Résistance, etc.). Plus récemment, il y a eu une sorte de bouleversement : pourquoi venir à la Ligue ?

Il y a une tension entre l'attachement au passé et le désir de renouvellement. La LDH n'est pas une organisation politique mais les militants sont très politiques au sens où ils veulent transformer la société. C'est notamment le cas pour les récents adhérents (+ 10%, surtout des jeunes). Ils viennent parce qu'il y a un déficit de politique, ce qui distingue la LDH des organisations humanitaires.

Aujourd'hui, la majorité de la LDH est à gauche, avec un arc très étendu. C'est un phénomène nouveau car la base traditionnelle de la LDH était plus à droite. Cela conduit à aborder des questions qui ne l'étaient pas : les droits des étrangers, les questions sociales, environnementales, internationales, etc.

Il y a moins de grands intellectuels et davantage de militants.

Une conséquence : ces militants ont un rapport complexe avec les partis d'aujourd'hui. Avant, beaucoup de membres de la Ligue étaient proches du PS ou des radicaux, pas du PC qui interdisait l'adhésion à la LDH. C'est moins le cas aujourd'hui et ceux qui restent au PS « souffrent ».

D'où une contradiction à gérer par la LDH : peu de militants sont d'extrême gauche mais ils sont très actifs ; beaucoup sont au PS mais gênés par la ligne du PS.

Dans nos actions, nous veillons cependant à ne pas tomber dans le témoignage, dans la radicalité impuissante.

Sur le fond, il y a conflit possible entre l'émotion liée aux situations concrètes (RESF par exemple) et les conséquences de l'absence de débouché politique. L'impuissance politique peut être source de souffrance, renforcée parfois par un certain émiettement.

La LDH est au carrefour d'une dizaine d'organisations et anime beaucoup de collectifs. C'est une nouvelle expérience pour les militants, souvent difficile mais d'une grande richesse.

Tout cela conduit à de nouvelles formes de l'activité militante. Il ne faut certes pas les sanctifier. Mais ce qui est sûr, c'est qu'on ne reviendra pas en arrière.

### **La LDH semble s'engager davantage aujourd'hui, sur des terrains où on n'était pas habitué à la voir ?**

Oui. La raison est le déficit de politique depuis les années 1970. Les alternances sans alternatives ont déçu. Cela conduit à reporter au sein de la LDH les urgences auparavant portées par les partis. Au fond, l'altermondialisme tout entier relève de cela (Exemple : la lutte contre l'AMI, avant Seattle).

Par ailleurs, l'extrême gauche qui est venue à la LDH l'a fait via le PSU et la CFDT. D'où une sensibilité forte au tiers-mondisme.

En fait, et théoriquement, la question des droits de l'Homme est politique et réciproquement. L'expérience de Porto Alegre est éclairante de ce point de vue. Cela marche comme un système de vases communicants.

Notre rapport à la question politique : nous avons pris position contre le paquet fiscal mais sans pour autant agir comme un parti politique. Le problème, c'est que, de ce côté-là, c'est le vide aujourd'hui, le marécage.

A partir de là, beaucoup de gens viennent à la Ligue pour « faire quelque chose ».

### **Sur le mode : ici on fait du concret ?**

Non, la LDH fait beaucoup de travail intellectuel, ce qui la distingue des humanitaires. En un sens, nous avons « le meilleur du politique » : on ne fait pas carrière, il n'y a pas de fractions, etc.

Il reste que certains cadres de la Ligue sont frustrés d'un fonctionnement réellement politique.

Beaucoup sont bi-appartenants car ils ne rejettent pas le politique (ce qui distingue la LDH du syndicalisme révolutionnaire comme des partisans des contre-pouvoirs). Ils sont « en rage contre la façon de piétiner le politique ».

### **Sont-ils sollicités pour les municipales ?**

Oui, mais en principe sans faire apparaître leur appartenance à la LDH sur le matériel électoral. Il y a peu de problèmes avec cela en réalité. Les dirigeants doivent souvent résister aux tentatives de les faire participer à des meetings électoraux.

### **La LDH a-t-elle une politique de développement ?**

Oui. Une campagne de recrutement est en cours depuis le 6 mai. La motivation de départ : la crainte de voir l'émotion l'emporter, sur le mode : « au secours, le diable est parmi nous ». Cela ne suffit pas, en effet.

Notre campagne part donc de la nécessité de trouver de nouveaux repères : il faut s'attendre à des attaques contre les droits de l'Homme, il faut donc renforcer la LDH.

Le but est de « penser » les droits de l'Homme dans le nouveau contexte. Pour cela, la LDH organise une campagne de débats, en s'efforçant de traiter les questions nouvelles : l'économie de marché et les droits de l'homme par exemple. Être « antilibéral » ne suffit pas, bien au contraire. Il faut donc approfondir. Les sociétés changent : la classe ouvrière s'est diluée, les services se sont développés, les entreprises se sont fragmentées.

Les collectifs posent de nouveaux problèmes : la représentativité des composantes, l'existence ou non d'une « mémoire » dans les organisations, etc. Les revendications doivent être pensées dans toutes leurs dimensions. Avec AC ! par exemple, le débat est difficile : revendiquer un emploi ou un revenu ? Pour les étrangers, on ne distingue pas liberté de circulation et liberté d'établissement. Certains pensent que le marché mondial suffit pour réguler les flux, en oubliant qu'un monde sans frontières, c'est un monde sans Etats. Pourtant, les individus et les flux économiques ne devraient pas décider seuls. Lutter contre l'arbitraire ne se confond pas avec demander l'ouverture des frontières.

### **Est-ce la déception envers les partis qui fait venir à la LDH ou l'attraction que celle-ci exerce ?**

La LDH a 7000 adhérents. Elle en a gagné 600 au cours des 3 derniers mois. L'élection de Sarko a créé un choc. D'où la question : quel lieu pour lutter ? Les ONG les plus en vue ont un problème pour se situer par rapport au pouvoir, ce qui n'est pas le cas de la LDH.

Pour la formation de ces nouveaux adhérents : nous organisons des soirées de discussion avec des intervenants et 40 ou 50 personnes. Par exemple sur les statistiques ethniques et d'autres questions « nouvelles ». Un compte-rendu exhaustif est fait mais les personnes ne sont pas citées, ce qui facilite le débat. On constate ainsi que les questions sociales et environnementales font un tabac chez les nouveaux adhérents . Nous faisons effort pour capter les aspirations nouvelles, tout en fidélisant les nouveaux adhérents.

### **Êtes-vous confrontés à des tendances comme le jeunisme ou le refus des hiérarchies ?**

Oui, mais pas de façon constante. En fait, la LDH est très centralisée au sens où seul le niveau national a une existence juridique. Mais les sections locales sont quasi souveraines. Leurs centres d'intérêts peuvent être très variés. En fait, il y a un bon équilibre entre anciens (ayant éventuellement fait la Résistance) et jeunes/nouveaux.

De façon générale, il y a féminisation et rajeunissement.

### **Et les classes populaires ?**

Il y a un problème, c'est vrai. A sa création, le Comité central de la LDH comptait 30 membres, dont un ouvrier et une femme. Aujourd'hui, nous avons fait une percée vers les classes moyennes inférieures. Mais il reste un gros problème avec les classes populaires, les minorités visibles et les précaires. Dans le 93, la LDH s'est développée à partir de son activité sur les questions sociales et la diversité. Elle a été à l'initiative de contacts directs avec les communautés. Cela a permis de progresser mais sans tout résoudre pour autant.

## **Gus Massiah (CRID)**

Dans ce texte, il s'agit d'acteurs du mouvement social avec une perspective de transformation. Les organisations traditionnelles ont des problèmes alors que pour d'autres, c'est mieux. En quoi peut-on parler de nouvelles formes d'organisation ?

Il y a une recombinaison au niveau des acteurs dans tout mouvement historique. Nous sommes dans une période de ce type. Le mouvement altermondialiste est ce qui prolonge et renouvelle les 3 mouvements qui ont précédé :

- la décolonisation
- le mouvement ouvrier
- les révolutions des années 1960.

### **Les frontières bougent.**

S'agissant des acteurs, les représentations concernaient 2 acteurs principaux : les entreprises et les administrations (c'est-à-dire le pouvoir économique et le pouvoir politique).

Aujourd'hui, 2 nouveaux acteurs émergent au regard de la transformation sociale : les collectivités locales (qui ne sont pas des appareils décentralisés de l'État) et le mouvement associatif.

Il y a une combinaison entre ces 4 acteurs (auxquels il faut ajouter des acteurs plus mineurs : les intellectuels, les religions, etc.)

L'alliance stratégique de l'avenir est celle des collectivités locales et du mouvement social et citoyen (les associations). Ce dernier, le mouvement social et citoyen intègre de plus en plus les syndicats et même les partis politiques.

Chacun des acteurs a une histoire. Le problème est celui de leur articulation aujourd'hui, en tenant compte du fait que les pouvoirs économique et politique restent dominants.

Il y a des contradictions dans le système associatif (c'est-à-dire les individus et les groupes qui font société). Il faut d'ailleurs distinguer mouvements et associations.

Le mouvement a un but, une stratégie, mais ce n'est pas une structure. Chacun d'entre eux a sa vision de la transformation sociale : le mouvement écologiste, ouvrier, etc. Chacun de ces mouvements a une histoire et construit une culture. Ce qui est nouveau, c'est que le mouvement altermondialiste propose une culture commune, articulée autour de :

- la convergence des mouvements ;
- l'accès égal aux droits pour tous (comme alternative à la régulation par le marché).

Cela modifie la culture des mouvements et les rapports entre eux : Amnesty international s'intéresse aux droits sociaux ; Emilio Gabaglio présente la nouvelle internationale syndicale comme la plus grande ONG mondiale, etc.

Par ailleurs, les associations sont à « but non lucratif », ce qui les rend non économiques et non étatiques.

Après 1989 et la chute du mur, la démocratie est venue au centre de la réflexion. Mais on ne fait plus confiance à l'État pour conduire la démocratisation (c'est le modèle de la « propriété du peuple tout entier à travers son État » qui est en faillite).

## **N'y a-t-il pas de conflit de légitimité entre élus et associations ? Quelle est la place des nouveaux acteurs ?**

Il y a un effet de génération. Par exemple, ce sont les nouveaux cadres du Secours catholique qui ont poussé à l'adhésion du CRID à ATTAC alors que les anciens étaient plus réticents. De même, le Secours catholique participe au FSM via Caritas, son organisation internationale.

Ces cadres viennent de la JOC, voire du PC. C'est en fait une culture générationnelle qui fait évoluer les choses.

Le problème des collectivités locales, c'est qu'il y a déterritorialisation de la mondialisation. Les territoires sont directement insérés dans la mondialisation. Les élus locaux ne sont plus les représentants qui mettent en œuvre la politique du pouvoir central. Ils se retrouvent donc tout « nus » pour faire la liaison entre territoire et population.

### **Quel rôle pour le mouvement associatif ?**

L'alternative au libéralisme est d'abord locale aujourd'hui (local par opposition au national, au régional-mondial, au mondial).

Pour le mouvement associatif, il y a une contradiction : il est porteur d'alternatives mais est en situation dominée (par l'économie et le politique). Deux grandes questions, d'espace et de temps, se posent à lui :

- Comment être efficace à la bonne échelle (par exemple, éliminer la pauvreté et pas seulement aider les pauvres) ?
- Comment durer ?

Par rapport à cela, les logiques dominantes viennent de l'extérieur :

- la clé de l'efficacité vient de la rentabilité, c'est-à-dire des entreprises ;
- la durée vient de l'institutionnalisation, c'est-à-dire de l'administration.

Dans le premier cas, on parle de culture d'entreprise, de salariat, de hiérarchie, de professionnalisation. Dans le second, d'institutionnalisation et de bureaucratie.

Il y a une partie endogène : le fait de poser les questions en termes d'efficacité et de durée. La façon de les traiter vient de l'idéologie (par exemple, la Banque mondiale voudrait former de « futurs entrepreneurs » à travers l'aide au secteur associatif.)

S'ajoute à cela le fait que les cadres des grandes associations viennent aujourd'hui des grandes écoles. La coexistence entre mouvement associatif, entreprises et administration se traduit donc par la création d'entreprises et d'administrations au sein du mouvement associatif.

Mais là encore, les finalités font la différence. S'agissant des assurances, on a ainsi le modèle CNP, qui est administratif, le modèle AXA, qui était associatif au départ et qui est devenue une entreprise et le modèle MAIF ou MACIF, qui reste mutualiste.

L'enjeu aujourd'hui est donc de développer les caractéristiques propres du mouvement associatif : la mutualisation, qui s'oppose à la hiérarchie et distingue de l'administration, la coopération, qui s'oppose à la concurrence et distingue des entreprises.



## **Comment les nouveaux acteurs s'approprient-ils ces valeurs ?**

Il y a souvent investissement dans les associations par refus des entreprises ou impossibilité d'entrer dans l'administration (concours). Le rejet de l'entreprise existe même pour les jeunes des grandes écoles. C'est un phénomène important car il fait tache d'huile. Le risque est celui d'un certain conformisme : « je veux aider ». Les jeunes veulent « faire quelque chose ». Il est difficile, au niveau individuel, de cerner qui est « acteur » et qui est « militant ». Cela commence en général par une prise de conscience à travers les luttes (d'où l'absence de la génération qui a précédé celle du mouvement lycéen de 1986, qui a amené un renouvellement).

Il y a aussi contradiction entre *urgence* et *transformation sociale*. L'urgence exerce une forme de dictature. Le lien entre les deux, c'est la stratégie du mouvement, donc la politique.

Toutes les associations ont évolué de ce point de vue. Le CRID était par exemple très hostile à MSF et à l'humanitaire au début. Ce n'est plus le cas.

Les années 1970 ont marqué la fin de l'engagement partidaire pour beaucoup de militants associatifs. Pour eux, l'engagement politique se dissociait de la « construction d'un parti ». Le fait que le militant associatif soit à bac+5 aujourd'hui a aussi changé les choses.

## **Y a-t-il une « soif du global » à laquelle les organisations traditionnelles ne répondraient pas ?**

C'est plutôt l'inverse. La conception de l'engagement qui domine aujourd'hui est basée sur le refus du global.

Un exemple vécu : vers 1980, le CEDETIM n'avait plus de militants. Ils étaient partis vers les familles, la vie professionnelle, le refus du schéma global, ils voulaient être « concrets ».

C'est ce phénomène qui a été à l'origine de pratiques sociales nouvelles du type « commerce équitable ». Elles sont différentes des pratiques militantes (« je consacre ma vie à..., j'entre dans les ordres, etc.)

S'y ajoute l'échec philosophique et pratique du centralisme démocratique.

## **Cela a-t-il aussi un rapport avec la durée ?**

Ce que les gens ressentent, c'est le fait que la vie est difficile, sentiment renforcé par des idéologies volontiers catastrophistes (certaines formes de l'écologie, par exemple). D'où la volonté de ne « pas faire n'importe quoi ». Ce qui suscite une forme d'intermittence dans le militantisme. Et une question importante pour les mouvements : qui va assurer la pérennité ? Ce qui pose la question de la « gouvernance ».

Toutes les associations fonctionnent en fait avec un système de collègues : il y a des « fondateurs » (qui restent), des adhérents (qui changent), des militants, des salariés, des donateurs, des partenaires, etc. En règle générale, ce sont les partenaires et les salariés qui gagnent du pouvoir la plupart du temps.

C'est en fait la stratégie qui remet en cause le modèle partidaire. Un parti vise à conquérir l'État pour transformer la société. Mais en visant l'État, il s'identifie déjà plus ou moins à lui.