

RAPPORT de RECHERCHE

**SYNDICALISME
ET
SITUATIONS D'ILLETTRISME
(Militants et Savoirs de base)**

Hugues LENOIR

(CREF-CRIEP-Paris X)

2005

**SYNDICALISME
ET
SITUATIONS D'ILLETTRISME**

(Militants et Savoirs de base)

Procure-toi le savoir,
Toi qui a froid !
Affamé, saisis-toi du livre !
Le livre est une arme,
Tu dois prendre la tête,
N'aies pas peur de poser des questions !
Ne t'en laisse pas compter, camarade !
Regarde toi-même,
Ce que tu ne sais pas toi-même
Tu ne le sais pas !

Bertolt Brecht : *La Mère*

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....p.6.

PREMIERE PARTIE

I - Illettrisme, citoyenneté, syndicalisme.....p.9.

1.1 - Illettrisme et citoyenneté.....p.9.

1.2 - Illettrisme et syndicalisme.....p.12.

1.3 - Illustrations.....p.15.

DEUXIEME PARTIE : Paroles de militants

II - Situations d'illettrisme et militance syndicale.....p.17.

Introduction.....p. 17.

2.1- Situations d'illettrisme et responsabilités syndicales.....p.17.

2.2 - Exercice de la militance et conduite des mandats.....p.18.

2.21 - Mobilisation des intelligences

2.22 - Engagement personnel soutenu

2.23 - Travail personnel et Coopération.

2.3 - Usage des savoirs de base et militance.....p.20.

2.31 - Recours à l'écriture

2.32 - Recours à la lecture

2.33 - Recours au calcul

2.4 - Entrave et limites à la vie militante..... p.23.

2.5 - Ecrire, lire, compter : gain d'efficacité militante.....p.25.

2.6 - Détours et contours.....p.25.

2.7 - Habiletés et intelligences compensatoires.....p.27.

2.8 - Entrave et limites à la vie personnelle et professionnelle.....p.30.

2.9 - Equipe militante et syndicaliste en situation d'illettrisme.....p.31.

2.10 - Hiérarchie, collègues et militant en situations d'illettrisme.....	p.32.
2. 11 - Une situation d'illettrisme plus ou moins assumée.....	p.33.
2. 12 - Nécessité d'engager un apprentissage.....	p.36.
2. 13 - La réponse attendue de l'organisation.....	p.39.
Synthèse et conclusion de la 2 ^e partie.....	p.41.

TROISIEME PARTIE : Paroles de syndicalistes

III - Responsables syndicaux et situations d'illettrisme.....	p.43.
Introduction.....	p.43.
3.1 - Présence de militants en situation d'illettrisme.....	p.43.
3.2 - Prise de conscience.....	p.43.
3.3 - Réaction des responsables.....	p.44.
3.4 - Exercice de mandats et responsabilités.....	p.46.
3.5 - Conduite de l'activité militante.....	p.47.
3.6 - Une situation difficile à assumer.....	p.50.
3.7 - Activités militantes, ruses et compensation.....	p.52.
3.8 - Image sociale et militante.....	p.54.
3.9 - Militants en situations d'illettrisme et formation.....	p.57.
Synthèse et conclusion de la 3e partie.....	p.62.

CONCLUSION GENERALE.....

p.64.

Annexe.....

p.66.

Table des principaux sigles.....

p.68.

INTRODUCTION GENERALE

Hypothèses

Ce travail comme les précédents tant sur les représentations et la formation¹ que sur les rapports des adultes en situations d'illettrisme aux NTIC² ou bien encore celui concernant leur possibilité de VAE³ s'inscrit dans les mêmes objectifs. D'abord mieux appréhender une population plus souvent connue à travers l'imaginaire social que le travail d'enquête, ensuite, défricher quelques pistes de recherche pour des travaux ultérieurs...voire susciter de nouvelles vocations de chercheurs dans le domaine de l'illettrisme.

Au-delà, il participe aussi à la même ambition que mes autres travaux de recherche, à savoir, faire entendre la parole de ceux qu'on n'entend pas comme Michel Foucault le proposait déjà quand il écrivait : "j'aimerais bien écrire l'histoire des vaincus. C'est un beau rêve que beaucoup partagent : donner enfin la parole à ceux qui n'ont pu la prendre jusqu'à présent, à ceux qui ont été contraints au silence par l'histoire, par tous les systèmes de domination et d'exploitation"⁴. Encore que, pour ceux dont il sera question dans ce rapport, ils ont su à leur manière prendre la parole et, au-delà des systèmes de domination, se faire entendre et faire de leur voix une arme de combat.

Précisons toutefois, c'est l'une des hypothèses que je compte vérifier ici, que si les savoirs de base ne sont pas toujours une condition *sine qua non* de l'exercice de la citoyenneté ou de l'activité syndicale militante, elle en facilite souvent l'exercice. Elle apparaît même dans certaines situations de responsabilité comme un outil indispensable. Néanmoins, il m'apparaît essentiel de briser quelques idées reçues. Ce sera l'objectif politique et la dimension éthique de cette recherche et son hypothèse principale : démontrer qu'il n'y a pas de déterminisme sociologique absolu entre situations d'illettrisme et non-exercice de la citoyenneté, pas plus qu'il n'y en a d'ailleurs entre haut niveau de "littératie" et engagement citoyen réel, conscient et actif dépassant le simple, mais très limité, usage du droit de vote. Il va de soi que lorsque

¹ Lenoir H., Crespin C. (1998), *Illettrisme, représentations et formation dans la Fonction publique territoriale*, programme de recherche du G.P.L.I.,165 p.

² Lenoir H. (2002), *Adultes en situations d'illettrisme et formateurs : rapports aux nouvelles technologies, représentations, discours et usages*, CEP-CRIEP, Paris X,128 p.

³ Lenoir H. (2004), *Adultes en situations d'illettrisme et validation des acquis de l'expérience, le point de vue des professionnels de la formation*, CEP-CRIEP, Paris X, 62 p.

⁴ Foucault M.(1994), *Dits et Ecrits*, T. III, Paris, Gallimard, pp. 390 sqq., cité in *Réfractions* n° 12, 2004, p. 120.

j'emploierai dans ce travail le vocable de citoyenneté, il conviendra donc de l'entendre au sens large, c'est-à-dire celui d'une participation concrète à la vie sociale dans un cadre organisationnel (association, parti, syndicat...). Ce travail vise aussi à mettre au jour, pour les adultes en situations d'illettrisme, ce que nous acceptons aujourd'hui pour tous et toutes depuis la Loi sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) à savoir que la connaissance et la compétence s'acquièrent aussi dans l'action y compris lorsque le parcours scolaire a été fragmenté, chaotique, incomplet... et que la capacité citoyenne ne se construit pas que dans des dispositifs d'apprentissage formels. J'en veux pour preuve que, comme le souligne Claire Héber-Suffrin, "nous connaissons tous de ces responsables politiques, syndicaux, associatifs, qui sans avoir suivi de longs cursus scolaires sont des instruits, possèdent une culture large, diversifiée, ouverte, humaine"⁵.

Méthodologie

Comme dans mes travaux les plus récents, j'utiliserai ici le plus souvent situations d'illettrisme au pluriel lorsque je parle d'un collectif. Ce "s" m'apparaît comme la meilleure manière de garder à l'esprit que l'illettrisme renvoie à des situations singulières et que du même coup il n'existe que dans la polymorphie.

En amont de cette recherche, j'ai d'abord vérifié l'existence dans la littérature sociale la plus large mais sans volonté d'exhaustivité la présence avérée d'acteurs sociaux, militants et quelquefois responsables, en situations d'illettrisme. Puis, j'ai tenté, en consultant la littérature contemporaine sur l'illettrisme, d'identifier les discours concernant la citoyenneté, la militance, le syndicalisme... J'en profite d'ailleurs pour remercier particulièrement ici Marie Garraud-Tugal, documentaliste au Centre Inffo pour son amitié et son aide précieuse en matière documentaire dont le travail approfondi sur différentes bases de données m'a permis de pouvoir affirmer que la question de la citoyenneté et de l'illettrisme appartient plus aux discours d'intention qu'aux résultats de la recherche. Quant à la question du rapport entre syndicalisme et illettrisme autant dire qu'elle ne fut jamais traitée.

Une fois ce travail abouti, même si les résultats ne furent pas toujours à la hauteur de mes espérances, j'ai réalisé une enquête visant à collecter des témoignages d'acteurs sociaux engagés afin de vérifier mes hypothèses. A cette fin, j'ai choisi de travailler dans le monde syndical⁶ auprès d'un double échantillon. D'une part, des militants en situations d'illettrisme, d'autre part, des responsables syndicaux connaissant des militants dans ces situations. Le croisement des discours quand il est possible m'apparaît en effet toujours aussi potentiellement porteur d'informations, d'éclairages et d'analyses complémentaires. Malgré l'accueil très favorable de responsables syndicaux intéressés par la question de l'illettrisme dans leurs organisations et une enquête de dix-huit mois, il m'a été difficile de trouver de nombreux acteurs pouvant ou souhaitant me rencontrer. L'illettrisme de militants n'est pas un thème que l'on aborde souvent et facilement même dans ce milieu. C'est pourquoi mon échantillon n'a aucune prétention à la représentativité scientifique. Par contre sa nature, la qualité humaine de mes interlocuteurs, la grande honnêteté de leurs discours en font à mon sens un ensemble cohérent, voire convergent, qui pallie l'absence d'un nombre plus important d'entretiens. Notons que les propos du sous échantillon "responsables" me furent confirmés par d'autres rencontres qui n'ont pas donné lieu à des interviews formels comme celle avec des responsables nationaux de la CGT, les responsables du syndicat des chômeurs-CGT de Seine-Saint-Denis, celle avec le responsable CGT de l'AP-HP ou celle avec des militants CFDT. Je tiens ici aussi à remercier tous ceux et celles qui ont accepté le jeu de la recherche et la

⁵ Héber-Suffrin C. (1998), *Les savoirs, la réciprocité et le citoyen*, Paris, Ed. Desclée de Brouver, p. 201.

⁶ Voir *infra*.

présence du chercheur dans leur espace. Ayant fait le choix pour tous et toutes de l'anonymat, je ne puis les nommer mais j'en suis sûr ils/elles se reconnaîtront.

L'échantillon, ayant fait l'objet d'un entretien formel (dont un téléphonique) d'environ 45 minutes est de treize personnes. Il se décompose en deux sous-groupes. Un premier de 5 militants en situations d'illettrismes, un second de 8 responsables. Il est à noter qu'un des militants a aussi compte tenu de son profil été interviewé comme responsable, il apparaît donc dans ce travail à ce double titre. Le premier sous-groupe est composé de quatre hommes et une femme, de 36 à 54 ans, 2 militent à la CFDT, 3 à la CGT. L'un déclare avoir un niveau CP, un autre avoir quitté l'école en CM2, un autre avoir arrêté à 16 ans et avoir obtenu la partie pratique d'un CAP du bâtiment, un autre être allé jusqu'en 6^e puis avoir préparé et peut-être obtenu un CAP de plâtrier, enfin un dernier est titulaire d'un BEPC et a quitté le système scolaire après une première année de BEP. L'un est employé dans la restauration rapide, un autre est chauffeur de bus, un autre agent hospitalier, un autre ouvrier du textile, un autre agent d'entretien qualifié. Tous ces militants ont eu des mandats évoqués dans la deuxième partie. Ils militent tous depuis plus de dix ans dans leurs organisations, entre 14 ans et 27 ans. Aucun n'a d'engagement militant dans d'autres structures.

Le second sous-groupe dit de responsables car ils occupent d'autres fonctions dans la "hiérarchie" syndicale est composé de 9 (8+1) personnes dont une femme. 4 sont adhérents à la CGT, 4 à la CFDT, 1 à FO. Tous ont eu ou cumulent plusieurs types de responsabilités (voire *infra*) qui s'échelonnent de responsables de syndicats ou membre d'un bureau fédéral en passant par secrétaire ou secrétaire adjoint d'UD ou responsable technique régional. Tous militent ou ont milité avec d'autres adhérents et/ou militants en situations d'illettrisme.

Techniquement pour réaliser ce rapport de recherche, j'ai procédé par entretiens semi-directifs enregistrés, décryptés, puis soumis à une analyse de contenu fine suivie d'un travail d'analyse et de rédaction. Dans le document des citations systématiques viennent en appui de mon propos afin d'en renforcer ou d'en éclairer les analyses mais aussi afin que le lecteur puisse, s'il le désire, aller plus loin dans les interprétations. Chaque citation est suivie de deux initiales, sans lien avec celles des interviewés afin de préserver leur anonymat. Elles visent à la fois à personnaliser les propos et à éventuellement suivre le discours de tel ou tel acteur dans la continuité du texte. La langue utilisée dans les extraits d'entretiens est en règle générale celle employée par les interviewés, elle n'a été modifiée que rarement et toujours à la marge.

La première partie de ce document s'attache à problématiser les questions de la citoyenneté, du syndicalisme et de l'illettrisme et de donner quelques exemples touchant aux hypothèses formulées. La deuxième évoque les situations d'illettrisme et la militance syndicale au travers des propos des militants eux-mêmes dans ces situations. La troisième, au travers de la parole des responsables, aborde ces mêmes situations.

PREMIERE PARTIE

I - Illettrisme, citoyenneté, syndicalisme

1.1 - Illettrisme et citoyenneté

Dans la littérature contemporaine et hexagonale concernant le phénomène collectif de l'illettrisme, la question de la citoyenneté, sans prétendre faire une revue de texte absolument exhaustive, est peu présente. Quand elle y est abordée⁷ comme par exemple dans *L'illettrisme : de l'enjeu social à l'enjeu citoyen*⁸, elle l'est de manière généraliste, comme *une émotion des classes cultivées* pour reprendre une formule aujourd'hui célèbre⁹, sans information précise sur l'exercice concret ou non de la citoyenneté par les adultes en situations d'illettrisme. En la matière les discours restent vagues, souvent plus le fait de craintes de toujours possibles manipulations "populistes" d'un groupe considéré (on se demande d'ailleurs pourquoi et sur quelle base) comme fragile, voire réceptif¹⁰ au discours porté par les leaders des avatars contemporains du fascisme.

Le rapport officiel *Des illettrés en France*, rédigé par Véronique Espérandieu, Antoine Lion et Jean-Pierre Bénichou en 1984 est dans l'hexagone (re)fondateur des discours sur l'illettrisme. Remis au Premier Ministre, on aurait pu penser que la question de la citoyenneté des adultes en situation d'illettrisme y serait abordée au fond, il n'en fut rien. Dans cet état des lieux, aucun chapitre spécifique n'est consacré à la vie militante ou citoyenne, seul un paragraphe fait état d'une *vie quotidienne compliquée* sans évoquer précisément cette dimension. Quant au paragraphe *Des vies professionnelles entravées*, s'il évoque le rapport des salariés en situations d'illettrisme avec le droit et plus explicitement avec l'usage du droit du travail et de la formation, aucune allusion à la réalité du fait syndical ou à son absence n'est faite.

Ce rapport affirme même un peu naïvement que l'illettrisme impliquerait une "incapacité d'agir", une "incapacité (à) participer à la vie de la cité"¹¹ quand nous savons (aujourd'hui ?) à les côtoyer au travail, en formation où ailleurs qu'il n'en est rien, même si l'absence - à divers degrés - de maîtrise des savoirs de base obère pour une part leur talent et leurs capacités d'action. Ce systématisme du discours est, après vingt ans d'observation de populations actives (au sens large de l'acceptation) et en situations d'illettrisme, me semble-t-il aujourd'hui, hors de propos.

⁷ Je n'évoquerai ici que quelques ouvrages à mon sens essentiels.

⁸ *L'illettrisme : de l'enjeu social à l'enjeu citoyen* (1998), Paris, La documentation française.

⁹ La formule est de Jean Hébrard.

¹⁰ L'analyse des votes d'extrême droite démontrent que toutes les couches de la société y sont représentées tant les populations ouvrières dont nous connaissons par d'ailleurs assez mal le niveau de *littératie* que les autres.

¹¹ Espérandieu V., Lion A., Bénichou J.-P., (1984) *Des illettrés en France*, Paris, La Documentation française, p. 6.

L'ouvrage collectif intitulé *Le croisement des savoirs*¹², réalisé par le Groupe de Recherche Quart Monde-Université, consacre sa cinquième partie à la citoyenneté, à la représentation et à la grande pauvreté. Il y est réaffirmé un certain nombre d'exigences, un certain nombre de constats quant à la parole de celui qui "est aidé". En particulier qu'il ne lui "est pas demandé de parlé et encore moins de décider" mais que "avoir droit à la parole, c'est être reconnu citoyen"¹³. Ce qui soulève crûment la place qui est réservée la plupart du temps à l'écoute et à l'expression des plus démunis autant que celle du respect de leur action et de leur décision. Et cela même si l'appartenance à des collectifs sociaux est une nécessité pour tout un chacun afin d'accéder à *l'existence sociale*. C'est en ce sens, me semble-t-il, que le Groupe de Recherche cite Annah Arendt : "un homme n'a pas de droit, ni de dignité respectée s'il n'appartient pas à une communauté politique"¹⁴ qui le reconnaisse et lui fasse place.

Ce qui semble faire souvent défaut aux plus pauvres, hors leurs groupes d'appartenance, comme quelquefois aux adultes en situations d'illettrisme car "si dans certains lieux ou à l'occasion de certaines situations, la représentation de très pauvres paraît progresser, nous (le collectif de recherche) devons constater (...) que la représentation des plus pauvres dérange. Et que dans bien des circonstances de la vie sociale les plus pauvres ont de grandes difficultés "à être reconnus comme de véritables interlocuteurs, capables de questionner, de façon pertinente, le fonctionnement de la démocratie"¹⁵ ou de l'entreprise comme je tâcherai plus loin de le faire apparaître. Ce qui soulève la question de la légitimité d'un interlocuteur en situations d'illettrisme, qui comme les plus pauvres, a beaucoup de mal à la faire reconnaître, moins du point de vue juridique que du point de vue social, en cas d'élection ou de désignation¹⁶.

Dans *L'invention de "l'illettrisme"* Bernard Lahire, les notions de citoyenneté et de citoyen apparaissent (13 pages indexées) dans le texte de B. Lahire. De plus, un paragraphe du chapitre 1 est intitulé *Démocratie et citoyenneté*. L'auteur y rappelle les termes du rapport officiel *Des illettrés en France* que nous avons cité, en particulier que l'illettrisme est "une forme extrême de l'inégalité entre les citoyens"¹⁷ qui nuit à l'exercice des droits civiques des populations concernées et à leur participation sociale. Là encore, il s'agit de discours d'acteurs que B. Lahire analyse, pas de résultats de travaux d'enquête quelque peu outillée. L'illettrisme y fait figure d'atteinte à la démocratie sans qu'on n'en sache plus sur ce que les adultes en situations d'illettrisme en pensent et encore moins comment ils agissent dans cette démocratie. Certains discours vont même, en réaffirmant, l'importance de la lecture et l'autonomie¹⁸ dans l'activité citoyenne jusqu'à dénier la capacité citoyenne voire le droit à la citoyenneté des adultes ne maîtrisant pas les savoirs de base. Les autres occurrences renvoient le plus souvent à **la grande peur de l'illettrisme**, c'est-à-dire aux violences sociales qu'il est susceptible de provoquer et aux manipulations politico-mentales auxquelles les adultes en situations d'illettrisme seraient plus particulièrement exposés.

Dans *L'illettrisme*¹⁹ paru en 2000, Véronique Espérandieu et Jean Vogler rappellent quelques évidences et quelques grands principes. En particulier qu'il y a "sans doute toujours eu des illettrés, mais tant que la faible maîtrise de la lecture et de l'écriture ne constituait pas une

¹² Groupe de Recherche Quart de Recherche (1999), *Le croisement des savoirs*, Paris, Editions de l'Atelier/Editions Quart Monde.

¹³ Ibid., p. 429.

¹⁴ Ibid., p. 436.

¹⁵ Ibid., p. 463.

¹⁶ Ibid., se reporter aux pages 473 à 479.

¹⁷ Lahire B. (1999), *L'invention de "l'illettrisme"*, Paris, La Découverte, p. 95 et sq.

¹⁸ Concept fourre tout largement banalisé de nos jours.

¹⁹ Espérandieu V., Vogler J. (2000), *L'illettrisme*, Paris, Flamarion.

gêne, n'empêchait pas de trouver du travail, elle n'était pas un problème social"²⁰ et l'on pourrait même, en poussant le bouchon un peu plus loin, en déduire que la question de la citoyenneté ne se posait pas non plus.

Puis, dans le chapitre qu'ils consacrent à la question de la citoyenneté, ils reprennent les propos de certains auteurs ayant participé à l'ouvrage *L'illettrisme : de l'enjeu social à l'enjeu citoyen* que j'ai évoqué plus haut. Ceux d'Anne Vinerier qui souligne que "permettre à des adultes n'ayant pas acquis ou ayant perdu les savoirs de base d'être citoyens à part entière, c'est l'enjeu d'une démocratie. Le défi n'est pas encore relevé"²¹. Propos humanistes, sans doute basés sur des constats personnels mais qui ne ressortissent d'aucune approche sociologique outillée permettant d'affirmer que les adultes en situations d'illettrisme sont plus en difficulté pour construire et assumer leurs choix, plus ou moins citoyens que tels ou tels lettrés. Les taux d'abstention aux dernières élections en sont d'ailleurs une bonne illustration d'autant que la citoyenneté active peut se jouer ailleurs que dans les urnes. Enfin, ils évoquent le point de vue tout personnel d'Alain Bentolila concernant le lien entre communication, démocratie et violence sociale. Ce dernier affirme en effet, sans plus de base empirique hormis là encore des constats personnels, que "l'illettrisme est un obstacle à la communication, et plus particulièrement au débat argumenté que suppose la démocratie (...) et que ces difficultés à communiquer (...) constituent, chez les personnes qui en sont affectées, un terrain particulièrement réceptif aux discours "simplificateurs, d'intolérance et de rupture", donc à la diffusion d'idéologies réactionnaires et totalitaires"²². Ainsi, les affirmations quant au lien entre citoyenneté et savoirs de base sont rarement étayées de données solides mais plutôt le résultat d'émotion d'héritiers de Condorcet. Fort heureusement nos deux auteurs, à la fin du chapitre consacré à la citoyenneté osent renverser l'ordre des convenances et des demies vérités. S'ils ne nient pas l'importance des savoirs dans la vie citoyenne, ils conviennent toutefois que "l'instruction (savoir bien parler, lire, écrire) n'est pas la condition de la participation au débat démocratique"²³. Il existe même des contre exemples, même si ces témoignages sont très rares dans la littérature consacrée à l'illettrisme. Ainsi celui qui est rapporté par Benoît Hess. Il s'agit de Monsieur Rousseau qui déclare : "je ne prends jamais un crayon pour écrire. Je ne prends jamais un livre pour lire. J'ai été conseiller municipal pendant six ans. J'ai été vice-président d'un club sportif et j'ai été pompier. Personne ne s'est rendu compte de rien"²⁴. Cet autre est issu de la presse internationale : "l'assemblée nationale béninoise compte deux élus qui ne savent ni lire ni écrire, comme 80 % de leurs concitoyens (...). Ces deux citoyens béninois n'ont pas pris leur fauteuil de force. Ils se retrouvent à l'Assemblée nationale parce qu'ils sont réellement influents dans leur circonscription électorale. La simple évocation de leur nom draine des électeurs"²⁵.

En 2001, Alain Bentolila et Jean-Philippe Rivière publient *Illettrisme et exclusion* où ils évoquent très rapidement et toujours sans éléments empiriques les rapports entre illettrisme et citoyenneté. Ils y affirment même, ce que je tenterai de battre en brèche dans toute cette recherche "qu'on ne peut jouer pleinement son rôle de citoyen sans une compréhension claire des défis que la langue nous propose"²⁶. A cette aune, qui parmi nous peut se targuer d'une pleine et entière citoyenneté ?

²⁰ Ibid., p. 91.

²¹ Ibid., p. 98.

²² Ibid., p; 100.

²³ Ibid. p. 102.

²⁴ Hess B.(1997), *L'entreprise face à l'illettrisme*, Paris, Anthropos, p. 30.

²⁵ Loko S., *Députés analphabètes pour électeurs illettrés*, Le Marabout, Ouagadougou in *Courrier international*, n° 616, Août 2002.

²⁶ Bentolila A., Rivière J.-P. (2001), *Illettrisme et exclusion*, Paris, Université René Descartes, p. 25.

De leur côté Marie-Thérèse Geffroy²⁷ et Valérie Grasset-Morel dans un petit opuscule portant le même titre, à savoir *L'illettrisme*²⁸, la question est tout juste suggérée dans le paragraphe *La ville contre l'illettrisme* où les auteurs réaffirment en citant les termes d'un contrat Etat-Ville que la "maîtrise de la langue (est) une condition première de la réussite scolaire, d'insertion sociale et professionnelle et citoyenneté"²⁹.

1.2 - Illettrisme et syndicalisme

Précisons tout d'abord, que le syndicalisme depuis les origines comme je l'ai fait apparaître dans un texte intitulé *A l'origine du syndicalisme : l'éducation ou éduquer pour émanciper*³⁰ a toujours milité pour l'accès de tous et toutes aux savoirs de bases et au-delà à la culture. Deux citations de Fernand Pelloutier, animateur de la fédération des Bourses du Travail à la fin du XIXe siècle et au début du XXe sont en cela emblématiques. La première : *Instruire pour révolter* démontre si l'en était besoin la force subversive et émancipatrice de la connaissance ; la seconde : *Ce qui manque* (à l'ouvrier) *c'est la science de son malheur* réaffirme l'effet de conscientisation et les possibilités d'action qu'ouvre la voie des savoirs.

Les termes "syndicalisme" et/ou "pratiques syndicales" sont pour ainsi dire absents de la littérature touchant à l'illettrisme. Ils sont par exemple absents de l'index thématique et conceptuel", pourtant très riche, de l'ouvrage essentiel de Bernard Lahire, *L'invention de l'illettrisme*, sur les discours produits autour et sur l'illettrisme. Ils n'apparaissent mais qu'en filigrane, pour ne pas dire fortuitement dans *Le croisement des savoirs* réalisé par le Groupe de Recherche Quart Monde-Université. Doit-on considérer pour autant que le fait syndical ne concerne pas les adultes en situations d'illettrisme et/ou qu'ils n'intéressent pas les observateurs de l'illettrisme ? Ou encore que le syndicalisme n'est pas considéré comme une manifestation pertinente, comme une catégorie digne d'analyse, de l'activité sociétale donc absentes des préoccupations institutionnelles, sociologiques, etc. concernant ce segment de population ? Dans l'index de l'ouvrage de Bernard Lahire évoqué ci-dessus apparaît par contre le terme "militant" (une petite dizaine d'occurrences), mais là encore, pas d'adulte en situations d'illettrisme et par ailleurs militant. Il s'agit seulement de ceux qui militent contre l'illettrisme et qui sont engagés dans cette lutte en tant que militants (es). De plus, dans le texte de B. Lahire, ce terme ne concerne presque exclusivement que les volontaires d'ATD.

Il convient de souligner aussi que l'illettrisme et les adultes en situations d'illettrisme sont peu présents, et exceptionnellement une priorité, dans les discours et les actions syndicales que ce soit au niveau des confédérations, des fédérations, des unions départementales ou des sections d'entreprises. J'ai pu, néanmoins, pour réaliser cette recherche trouver de l'intérêt et des appuis de responsables syndicaux, quelquefois un peu isolé sur cette question, mais sans lesquels ce travail n'aurait pu aboutir. Les confédérations ouvrières ne s'expriment publiquement qu'assez rarement sur ce phénomène social, le plus souvent de manière "convenue" et dans des discours sans grande portée et sans effet réel sur une mobilisation de l'opinion publique, de

²⁷ Le rapport officiel de Marie-Thérèse Geffroy (2002), *Lutter contre l'illettrisme*, Paris, La Documentation française, n'aborde pas la problématique de la citoyenneté.

²⁸ Geffroy M.-T., Grasset-Morel V., (2003) *L'illettrisme*, Paris, Milan éd.

²⁹ Ibid., p. 39.

³⁰ Lenoir H., *A l'origine du syndicalisme : l'éducation ou éduquer pour émanciper* in Lenoir H., Marais J.L. (1999), dir., *Syndicalisme et formation*, Paris, L'Harmattan. Voir aussi Lenoir H., *S'éduquer pour acquérir la science de son malheur*, Education permanente, n° 154, 2003.

leurs militants ou de leurs appareils. Dans la littérature spécialisée³¹ récente que j'ai balayé, les prises de position des confédérations ouvrières ne sont présentes que dans l'ouvrage collectif : *Illettrisme et monde du travail*³² dans lequel trois organisations de salariés s'expriment de manière très générale sur l'illettrisme dans le monde du travail. A noter que la position de la CGT n'apparaît pas. Elle était en effet absente lors du séminaire dont sont issus les textes présentés dans l'ouvrage. Quant aux propos de la CFDT et de FO, ils demeurent très généraux et n'abordent pas la question de la présente recherche sur l'existence et la place des travailleurs en situations d'illettrisme dans leurs organisations. Leurs déclarations sont avant tout des déclarations de principes. En ce sens, le représentant de FO réaffirme avec force que "les partisans de l'abêtissement sont toujours là. Ils savent que l'abêtissement c'est l'asservissement, qu'ils exploitent et qui leur profite"³³ et qu'il convient dès lors de se mobiliser contre l'illettrisme. Quant à celui de la CFDT, il rappelle que "les syndicalistes peuvent agir au sein des comités d'entreprise, dans l'élaboration et le suivi du plan de formation, dans les actions menées avec les structures syndicales interprofessionnelles implantées dans les localités, les départements, les régions"³⁴ sans donner de détail sur une expérience à ses yeux significative. Seul, le représentant de la CFTC sans plus de précision, considère que la question de l'illettrisme peut aussi apparaître dans l'organisation elle-même et qu'il faut donc "donner l'exemple, (que) l'action commence donc au sein de nos structures : la CFTC entend développer une dynamique permettant l'accès des personnes illettrées à la formation syndicale et à l'information sur la vie sociale et économique"³⁵. Notons que dans cet ouvrage, *Illettrisme et monde du travail*, un article de Jim Pateman qui relate une expérience anglaise sur les compétences de base sur les lieux de travail consacre un bref paragraphe au rôle de la Fédération des syndicats britanniques et aux "besoins de (ses) membres en matières de soutien en compétences de base"³⁶. La Fédération britannique à cette fin encourage "les syndicats à fournir des formations en compétences de base à leurs membres"³⁷. L'auteur signale une expérience significative mais unique conduite par le puissant syndicat de la fonction publique, l'UNISON, qui a créé un centre de formation, notamment en compétences de base, pour ses membres. Quant au numéro spécial, plus ancien il est vrai, de la Revue de l'IRES consacré aux "*Bas niveaux de qualification*" s'il nous a permis de mieux cerner cette réalité dans d'autres pays européens et l'éventuelle implication syndicale sur ce thème, il n'aborde pas, sauf une fois encore dans l'exemple britannique, la question des adultes en situations d'illettrisme dans la militance syndicaliste. Numéro qui n'évoque, hors la Grande Bretagne, de quelconques initiatives conduites sur le terrain par des structures syndicales. Les autres ouvrages abordant l'illettrisme et l'entreprise ne s'intéressent pas à cette thématique que ce soit *Illettrisme, les réponses de l'entreprise* publié par le Centre Inffo et la Fédération Léo Lagrange en 1989³⁸, *Entreprise et représentations de l'illettrisme*³⁹ publié en 1992 par le CUEEP de Lille, le chapitre *Discours sur l'illettrisme et illettrisme en entreprise*⁴⁰ publié dans

³¹ Cela ne préjuge en rien d'articles et de prises de position dans la presse syndicale qu'il serait utile de consulter afin de mieux connaître le discours des organisations et de leurs militants (es) sur l'illettrisme.

³² *Illettrisme et monde du travail* (2000), Ministère de l'emploi et de la solidarité, La documentation française.

³³ Ibid., p. 400.

³⁴ Ibid., p. 403.

³⁵ Ibid., p. 404.

³⁶ Ibid., p. 295.

³⁷ Ibid., p. 295.

³⁸ Collectif (1989), *Illettrisme, les réponses de l'entreprise*, Paris La Défense, Centre Inffo, Fédération Léo Lagrange. Le dossier *Lutter contre l'illettrisme* de la revue *Actualité de la formation permanente* n° 106, mai-juin 1990 n'aborde pas non plus cette question.

³⁹ Charlon E. et alii, *Entreprises et représentations de l'illettrisme*, Les cahiers du Cueep, n° 20, juin 1992.

⁴⁰ Lenoir H. (1995), *Discours sur l'illettrisme et illettrisme en entreprise* in *Etat des lieux de la recherche universitaire concernant l'accès et le rapport à l'écrit*, Paris, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation.

L'Etat des lieux de la recherche universitaire concernant l'accès et le rapport à l'écrit à l'initiative du GPLI (Groupement permanent de lutte contre l'illettrisme) en 1995 ou encore *L'entreprise face à l'illettrisme*⁴¹ publié en 1997. Quant au numéro 120 de la revue *Pour* de 1989 consacré à *l'Illettrisme et exclusion sociale*⁴², s'il aborde la question de l'illettrisme par une entrée socio-économique, il n'aborde pas la question du syndicalisme pas plus d'ailleurs que ne l'aborde l'ouvrage de 1994 d'Anne Vinerier : *Combattre l'illettrisme*⁴³.

Ainsi la question des rapports entre illettrisme et syndicalisme apparaît comme un terrain presque vierge ou pour nuancer inconnu, au sens où, si des réflexions ont été conduites et des actions engagées dans tel ou tel lieu, par telle ou telle structure, elles restent le plus souvent confidentielles. Comme celle⁴⁴, pour donner un exemple, pilotée par l'IREFE (Institut Régional d'Etudes, de Formation et d'Expertises) et la CFDT Ile de France que décrit Marie-Agnès Erdozan dans un mémoire universitaire intitulé : *La formation des élus des comités d'entreprise en difficulté avec l'écrit : une réponse par le jeu pédagogique*⁴⁵.

Enfin pour ne pas passer pour un donneur de leçon et afin de ne stigmatiser personne ou de culpabiliser aucune structure, je m'autorise à faire remarquer que dans mes propres travaux concernant l'illettrisme, je n'ai, à mon souvenir, mentionner qu'une seule fois le fait syndical ou associatif dans la recherche que nous avons faite Michel Lamaury et moi-même sur les effets d'un dispositif de formation (DECLIC) mis en place à la communauté urbaine de Strasbourg. Dans cette étude, nous rapportons deux témoignages d'adultes en situations d'illettrisme qui déclarait suite à la formation pour l'un : "DECLIC m'a ouvert aux loisirs. Je prépare une formation pour former les jeunes juges dans les clubs (...), j'ai l'intention de prendre une responsabilité", pour l'autre : Moi, je vais plus souvent aux réunions de syndicats, maintenant je suis syndiqué, je m'intéresse plus"⁴⁶.

L'ambition de cette recherche, sur le terrain particulier de la réalité militante et syndicale, terrain spécifique de la démocratie et du débat que j'ai choisi pour des raisons d'affinités et de réseaux personnels⁴⁷, est de démontrer qu'il n'y a pas de lien systématique, de surdétermination absolue entre savoirs de base et engagement social conscient. Il va sans dire qu'une enquête de même nature pourrait être conduite dans l'espace plus classique de la démocratie délégataire. Ce ne fut pas mon choix. On peut néanmoins s'autoriser à penser que les résultats de ce travail pourraient, avec la prudence nécessaire, être transférables et pour une part vérifiables dans d'autres contextes qu'ils soient politiques, associatifs ou autres.

⁴¹ Hess B.(1997), *L'entreprise face à l'illettrisme*, Paris, Anthropos. L'auteur, dans l'une des entreprises où il a mis en place un dispositif de formation, évoque une rencontre avec les partenaires sociaux CGC, FO, CFDT, CGT, p. 11.

⁴² *Illettrisme et exclusion*, Pour n° 120, janvier-mars 1989.

⁴³ Vinerier A. (1994), *Combattre l'illettrisme*, Paris, L'Harmattan.

⁴⁴ Voir aussi in *Illettrismes : quels chemins vers l'écrit* (1997), Paris, Magnard, pp. 64-66 l'allusion à une expérience "vaincre l'exclusion" en Lorraine à l'initiative de la CFDT, de la CFTC et de la CGC avec le Centre de ressources illettrisme de Meurthe et Moselle.

⁴⁵ Erdozan M.-A. (2002), *La formation des élus des comités d'entreprise en difficulté avec l'écrit : une réponse par le jeu pédagogique*, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de gestionnaire d'organisme à vocation sociale ou culturelle, Paris, CNAM.

⁴⁶ Lamaury M., Lenoir H. (1998), *Mesure d'effets du dispositif de formation de lutte contre l'illettrisme DECLIC de la communauté urbaine de Strasbourg*, CNFPT.

⁴⁷ D'autres terrains pourraient donner lieu à une extension de cette recherche. Je pense en particulier au secteur associatif de l'entraide et de la solidarité. Deux exemples concrets que je tiens de sources sûres. Dans une fédération départementale du Secours populaire, deux militants sont en situation d'illettrisme, l'un est responsable de la collecte, l'autre assure le standard de la structure et ce ne sont que deux exemples parmi beaucoup d'autres selon ma source.

J'espère qu'ils participeront à convaincre les plus résistants que l'engagement militant et la conscience sociale ne dépendent pas absolument et dans tous les cas d'une maîtrise des savoirs de base, même s'ils en demeurent, à terme, un outil important toujours bon à acquérir pour renforcer ses capacités d'analyse et d'action.

Face à ce constat de méconnaissance de la réalité des engagements citoyens des adultes en situations d'illettrisme, j'ai émis l'hypothèse de l'existence de militants (es) ne maîtrisant pas ou mal les savoirs de base mais qui néanmoins étaient engagés dans la vie syndicale voire y exerçaient un certain nombre de responsabilités.

1.3 - Illustrations

Sans vouloir non plus prétendre à un tour d'horizon exhaustif de la littérature sur la militance sociale et syndicale, certains textes de ce corpus témoignent de militants engagés dans la vie sociale et ayant exercé des responsabilités dans le mouvement ouvrier bien que ne maîtrisant pas les savoirs de base. J'en citerai quelques exemples qui permettent d'étayer le constat qu'une absence ou une non maîtrise des savoirs de base ne sont pas, n'ont jamais été, synonymes d'une impossibilité d'accès à des responsabilités politiques ou de gestion. Agricolt Perdiguier, dans ses *Mémoires*, rédigées en 1852, où il relate son Tour de France, mentionne qu'il a connu un compagnon élu par ses pairs pour gérer la Société des compagnons menuisiers de Chartres durant l'année de son mandat. Perdiguier écrit à son sujet : "Ce Vivarais-le-Cœur-Content ne savait ni lire ni écrire ; il était faible sur la conversation, il n'était nullement orateur ; et cependant il occupait la première fonction de la Société ! Et ce qui paraîtra singulier à des gens qui n'ont pas vu les hommes à l'œuvre (...), c'est qu'il s'acquitta parfaitement de sa mission⁴⁸". Plus tard, dans le monde syndical proprement dit, David Rappe fait état de l'existence d'un militant lyonnais, responsable et mandaté en situation d'illettrisme. Lors de l'élection du nouveau secrétaire général de la Bourse du Travail de Lyon en 1895, c'est Jules Thozet qui est élu "malgré l'illettrisme presque total de celui-ci, qui a laissé de nombreux délégués sceptiques sur ses capacités à assumer ce poste. Thozet⁴⁹ est un militant reconnu comme laborieux, intelligent et beaucoup écouté en milieu ouvrier (...). Il occupera le poste de Secrétaire général de la Bourse, considéré avec respect et sérieux par l'ensemble des délégués, durant plusieurs années, jusqu'à sa mort en 1903⁵⁰".

⁴⁸ Perdiguier A. (2002, réédition), *Mémoires d'un compagnon*, Paris, La découverte, p.258.

⁴⁹ THOZET Joseph (ou THOZET Jacques). Né à Arcinges (Loire) le 12 septembre 1860 ; mort à Lyon en mars 1903 ; ouvrier tisseur ; militant syndicaliste et socialiste. Affecté d'une claudication prononcée, Thozet tenait, vers 1894, un débit de boissons et assumait les responsabilités de trésorier du syndicat des tisseurs mécaniques. Selon la police, il était laborieux et intelligent, cependant presque illettré, mais on l'écoutait beaucoup en milieu ouvrier. En décembre 1894, il devint secrétaire général (appointé) de la Bourse du Travail. Il assista à ce titre, du 5 au 8 septembre 1900, au VIII^e congrès de la Fédération des Bourses qui se tint à Paris. Il intervint activement dans la grève des 600 ouvriers boulangers qui dura onze jours en janvier 1901 et connut un succès partiel, et dans la difficile grève des 104 ouvriers du tissage mécanique Forest à Caluire, 20 mai-5 août 1901. En septembre, il représenta avec Beau, des syndicats lyonnais au XII^e congrès national corporatif -- 6^e de la CGT -- tenu à Lyon. Socialiste révolutionnaire, Thozet évolua vers le guesdisme et donna son adhésion au POF. Conseiller municipal de Villeurbanne en 1896, il fut candidat aux élections municipales dans le 6^e arr. en 1900 et recueillit 1 347 voix, puis aux élections cantonales de 1901 et aux élections législatives de 1902 dans le 8^e arr. (507 voix). (...). Sources : Arch. Dép. Rhône, 10 M, grèves 1901 et 10 M, POF 1902. -- Encyclopédie socialiste, Hubert-Rouger, Les Fédérations socialistes (Rhône) op. cit. auteur de la notice biographique : M. Moissonnier in *Dictionnaire Biographique du Mouvement ouvrier français*, Editions de l'Atelier (CD-Rom), Paris.

⁵⁰ Rappe R. (2004), *La Bourse du Travail de Lyon, une structure ouvrière entre services sociaux et révolution sociale*, Lyon, Atelier de Création libertaire (ACL), p.44.

Des exemples tels que ceux-là ne sont malgré tout pas si rares. Ils se rencontrent aussi dans d'autres lieux et d'autres moments de l'histoire sociale. Tel est le cas de ce militant russe qui malgré la confiance des siens refuse d'accepter une responsabilité gestionnaire bien qu'ayant antérieurement assumé des responsabilités syndicales. Ce syndicaliste russe se nommait Tstekov et travaillait à l'usine de Ddousk en 1921 qui bien qu' "animateur du syndicat dans l'usine d'aviation (...) refuse d'être élu directeur après la guerre civile car "je ne sais même pas rédiger correctement", d'où sa très grande autorité morale auprès de ses camarades⁵¹". Ou encore en Espagne pendant la Révolution sociale, largement impulsée par le mouvement anarcho-syndicaliste, Frank Mintz rapporte le témoignage suivant : "Roque Provencio (...), fut l'initiateur et l'âme de la collectivité (village autogéré) par ses initiatives et son travail formidable, bien qu'il fût analphabète (...) Cette collectivité de mille travailleurs fonctionnait avec trois charges rétribuées : le secrétaire Roque Provencio, le comptable (Salomon Vasquez ?) et une dactylo qui était indispensable pour rédiger ce que dictait Roque Provencio qui signait avec son tampon. Trente ans après ces faits (aujourd'hui 75 ans), il semble incroyable qu'une œuvre d'une telle nature ait pu être faite par des analphabètes⁵²".

Enfin dans la période contemporaine, comme le témoignage de Dominique Lahalle, l'illustre en évoquant Gabriel C., il n'était pas rare jusque bien après la Libération de rencontrer des militants ayant exercé des responsabilités sans avoir suivi de parcours scolaires leur permettant de maîtriser les savoirs de base. Gabriel C., en effet : "comme il savait bien parler et argumenter avec le chef d'atelier, ses camarades l'ont désigné comme délégué syndical. Il s'est alors trouvé dans l'obligation d'aller discuter avec les patrons. Mais là, les négociations comportaient des correspondances et des textes écrits. Pour lire les propositions patronales, il pouvait se débrouiller, mais pour répondre, on aurait vu qu'il ne savait pas écrire"⁵³.

Même si ces quelques exemples sont significatifs d'une possibilité d'une haute conscience sociale et de capacités citoyennes et organisationnelles malgré une situation d'illettrisme, ces cas connus sont assez rares mais ils ne préjugent pas non plus d'autres cas, jusqu'à ce jour ignorés ou clandestins.

Au demeurant, dès 1913, Albert Thierry, instituteur et militant syndicaliste révolutionnaire écrivait déjà, comme je l'ai évoqué plus haut, à propos du lire, écrire, compter : "On exagère la valeur de ce savoir, on n'a pas exagéré l'utilité de ces instruments. Certes, il y a de magnifiques âmes sans lettres, de bons ouvriers qui ne sauraient pas lire (...). Aujourd'hui, l'homme qui ne sait pas lire, l'homme qui ne sait pas écrire nous apparaissent bizarres et maladroits comme des revenants. La civilisation jadis était plastique et orale, elle est devenue alphabétique et imprimée"⁵⁴, voire électronique. Néanmoins certains, sans ces instruments, aujourd'hui encore parviennent à s'engager et à agir dans la sphère sociale. Ce sont ceux-là que ce travail vise à faire mieux re-connaître.

⁵¹ Guiheneuf H., *Voir plutôt que croire. L'expérience du travail d'Yvon en Union soviétique et les récits de ses désillusions*, Le Mouvement social, n° 205, octobre-décembre 2003, p.27.

⁵² Mintz F. (1999), *Autogestion et anarcho-syndicalisme, analyses et critiques sur l'Espagne 1931-1990*, Paris, Editions CNT Région parisienne, pp.69-70.

⁵³ Extrait du témoignage de Dominique Lahalle, à lire *in extenso* en annexe.

⁵⁴ Albert T., (1964 ?), *Réflexions sur l'Education*, Blainville s/mer, L'amitié par le livre, p. 57 (texte écrit en 1913 et publié la même année à la Librairie du travail).

DEUXIEME PARTIE

Paroles de militants

II - Situations d'illettrisme et militance syndicale

Introduction

S'il est difficile de quantifier l'importance de l'illettrisme dans le monde travail, il est raisonnable de penser qu'il est comme ailleurs assez largement répandu et concerne une fourchette de 10 à 14 % de la population active. Dans la sphère militante, cette quantification est toute aussi difficile et nous ne possédons aucunes données spécifiques dans ce domaine. On peut toutefois faire l'hypothèse, mais avec prudence, que compte tenu des exigences de l'activité syndicale militante d'aujourd'hui et de sa dimension formative, il est peut-être un peu moins présent que dans la population totale mais rien n'est moins sûr surtout dans les nombreux secteurs à forte main d'œuvre ouvrière⁵⁵ peu ou pas qualifiée.

Si pour moi, il est acquis par des témoignages directs ou des lectures que les situations d'illettrisme ne surdéterminent pas absolument les engagements des sujets sociaux, il convient maintenant de tenter de mieux comprendre comment des adultes dans ces situations conduisent leurs activités syndicales et de mieux mesurer en quoi ces situations gênent ces activités et entravent quelquefois leur développement.

2.1 - Situations d'illettrisme et responsabilités syndicales

Malgré des situations d'illettrisme avérées, bien que de nature différente, nous le verrons, les militants rencontrés ont tous exercé des responsabilités syndicales plus ou moins importantes. La plupart d'entre eux ont obtenu plusieurs mandats, voire les ont à une période donnée, cumulés.

"J'étais au DP et après j'étais au CE" (P.S.).

Il en va de même pour l'ensemble de mon échantillon. Ainsi P.K. qui après avoir été élu à la commission paritaire de son établissement et a été secrétaire de son syndicat ; M.B. a été/est secrétaire de son syndicat et secrétaire adjoint de son Union locale ; N.B. qui a été à la fois élu DP, CE, CHS-CT, désigné DS, membre du conseil syndical et animateur de session de

⁵⁵ "Ouvrier" au sens large puisqu'il peut s'agir dans certains cas de salariés relevant de la catégorie "employé". En effet, les couches populaires représentent aujourd'hui 60 % de la population active, soit à peu près la même part qu'en 1964 (sources : Guilly C., Noyé C., Ragu D. (2004), *Atlas des nouvelles fractures sociales en France*, Paris, Ed. Autrement.

formation DP-CE ; P.Y. qui tour à tour a été/est élu DP, élu CE puis secrétaire de comité d'entreprise, désigné DS, trésorier du syndicat.

Ces adultes bien qu'en situations d'illettrisme, non seulement militent dans diverses structures, mais aussi assument des mandats et exercent des responsabilités quelquefois importantes. Il va de soi que ces responsabilités sont souvent le résultat de plusieurs années de militance et de confiance acquise dans l'action. Elles sont aussi parfois l'aboutissement d'une mise à l'épreuve, nous y reviendrons. Pour l'un d'entre eux, très engagé dans l'action, déjà très "représentatif" :

"J'ai été élu à 62 %... c'était moi qui ai eu le plus de voix" (P.S.)

il est, suite à une grève déclenchée lors d'une faillite ayant entraîné un licenciement collectif, considéré, tant par les salariés que la direction avec laquelle il a, avec d'autres, négocié, comme un leader reconnu :

"J'étais le meneur à peu près" (P.S.).

2.2 - Exercice de la militance et conduite des mandats

Notre échantillon connaît des situations d'illettrisme variées, les niveaux de maîtrise des savoirs de base diffèrent d'un individu à l'autre. Tous reconnaissent connaître des difficultés par absence ou manque de maîtrise, que de la lecture, que de l'écriture, que du calcul, voire sur l'ensemble de ces outils. Tous néanmoins, avec des talents et des capacités diverses assument et exercent leurs mandats.

2.21 - Mobilisation des intelligences

Militer nécessite de penser, personne ne peut en douter. Les militants en situations d'illettrisme, comme les autres, pour conduire à bien leurs activités mobilisent leurs intelligences.

"C'est avec ma tête ! C'est avec mes pensées, c'est ce que je pense moi, comme tout le monde. On a nos idées, on a nos pensées, on sait ce qu'on désire" (P.Y.).

"Je me sens pas bête parce que je ne sais pas lire et écrire, je suis intelligent, faut pas croire" (P.S.)⁵⁶.

⁵⁶ Il ne s'agit pas ici d'un extrait d'entretien réalisé avec moi, mais de propos tenu par P.S. dans un documentaire réalisé par Marcel Trillat, *300 jours de colère*, diffusé sur France 2 et disponible sur cassette aux éditions Laurent Denis.

2.22 - Engagement personnel soutenu

Militer syndicalement en entreprise n'est jamais chose facile, le faire en situations d'illettrisme, on peut l'imaginer encore moins. L'engagement doit donc être fort et les convictions bien assises. Le mode d'intervention militante revendiqué ici n'est sans doute pas l'apanage des seuls militants en situations d'illettrisme. On peut néanmoins faire l'hypothèse que les dites situations en renforcent la fréquence même s'il ne s'agit pas là encore d'une règle généralisable.

"Toutes ces boîtes là font parties du même groupe (...), je leur mets un peu la pression pour obtenir ce que je veux (...). Ils savent que je ne me laisse pas faire. Aujourd'hui, depuis 1996 qu'on a fini le grève, j'ai fait obtenir plein de trucs par la pression (et d'ajouter plus loin à propos d'accord sur des comptés rendus), tant qu'on ne disait pas c'est bon, je les harcelais (P.Y.).

"Oui, j'ai été élu à 62 %... C'était moi qui ai eu le plus de voix. Bon, j'ai une grande gueule, je ne me laissais pas faire, je savais un peu les lois. Ça jouait là-dessus (...). J'étais au DP et après j'étais au CE. Je posais des questions et je répondais à tout. S'il fallait frapper sur la table, je frappais sur la table... Je répondais... Je savais un peu les lois⁵⁷. Oh ! Moi, j'ai toujours eu une grande gueule à l'usine. Quand il fallait faire grève, quand le patron essayait de nous entuber (sic)..., j'étais toujours le premier pour ça" (P.S.).

2.23 - Travail personnel et Coopération.

La conduite des activités militantes exige dans bien des situations du travail personnel et collectif, voire de la coopération. Les adultes en situations d'illettrisme n'échappent pas à cette règle commune. Cependant, peut-être recouvre-t-elle pour eux des enjeux et des dimensions supplémentaires, incontournables ? Il ne s'agit là encore que d'une hypothèse qu'il faudrait valider auprès d'autres acteurs du syndicalisme.

D'abord du travail personnel :

"J'étais autodidacte, j'ai toujours appris tout seul (...). Je potassais énormément (...), je lisais, je cherchais toujours à comprendre (...), Pour les textes un peu savants, je prenais le dictionnaire, j'essayai de trouver les mots qui étaient difficiles pour moi pour savoir ce que cela voulait dire exactement" (N.B.).

"C'est vrai que quand quelqu'un a un problème avec l'écrit, il n'y a pas de tabou (...), on travaille et puis on améliore" (M.B.).

⁵⁷ P.S. insiste beaucoup sur cette dimension.

Quelquefois de la formation :

"J'étais toujours obligé de savoir plein de choses et je faisais beaucoup de formation syndicale. J'ai été à toutes les formations syndicales. Cela m'a beaucoup aidé comme les formations juridiques. Je souhaitais pouvoir informer les salariés" (N.B.).

De l'intelligence et de la coopération ensuite

"Même par rapport aux 35 heures, j'ai fait un très bon accord. Ils (les représentants de la direction) ne savaient pas⁵⁸ et j'allais voir les copains. Comme j'ai une très bonne mémoire, je retenais tout ce qu'il me disait et je travaillais avec ça" (P.Y.).

"Si je donnais un coup de mains aux voyages, aux informations. Comme il fallait être DP, il fallait passer dans les salles. Je passais avec la secrétaire. On passait à deux. On posait des questions. Si cela n'allait pas, la secrétaire marquait. Ça se passait comme ça... Ça se passait très bien même ! Il n'y avait pas de souci, c'était impeccable" (P.S.).

"Dans ma section, fallait trouver des gens qui avaient des compétences que d'autres n'avaient pas et après c'est la gestion de l'équipe et la façon de fonctionner qui permet à un moment donné d'y arriver" (M.B.).

"J'essayais d'avoir toujours une personne avec moi qui savait bien écrire dans l'équipe syndicale" (N.B.).

De la solidarité et du contrôle par les égaux aussi :

"Avec le secrétaire général, dès que je faisais quelque chose, je lui montrais pour voir, je lui montrais pour voir si on était bien dans les rouages de ce qu'il fallait faire. Jusqu'à aujourd'hui, je n'ai jamais eu aucun problème" (P.Y.).

2.3 - Usage des savoirs de base et militance

Bien qu'en situations d'illettrisme, la plupart des militants de notre échantillon mobilise peu ou prou et en fonction de leurs compétences les savoirs de base. Ces derniers, malgré des niveaux de maîtrise toute relative semblent néanmoins au cœur de l'activité militante.

⁵⁸ "Ils" ignoraient la situation d'illettrisme de P.Y.

2.31 - Recours à l'écriture

L'usage de l'écriture dans notre échantillon est l'outil le plus souvent mobilisé, tous ou presque y ont recours même si la forme de ces écrits ne relève pas toujours, aux dires mêmes de nos interlocuteurs, de formes académiques absolument stabilisées. Quant à la nature des écrits, ils sont militants, souvent revendicatifs. Ce sont le plus fréquemment des tracts, des notes ou des courriers, plus rarement des éléments de rapports rédigés collectivement.

"Ce qu'on produit le plus régulièrement, c'est dans le revendicatif, ce sont des tracts, des choses comme ça (...). C'est-à-dire en tant que militant, tu produis souvent des tracts ou même tu fais des courriers (...). Après, c'est beaucoup dans l'administratif" (M.B.).

"Moi, je me comprends quand je le fais (...). Par contre, si j'écris le prof, il va dire que je suis nul à chier (...). J' [arrive] quand même à prendre des notes. Je peux comprendre les notes que je prends (...). On est obligé parfois de faire des rapports" (P.Y.).

Si l'écriture est un médium, incontournable y recourir n'est pas toujours chose facile car vécue comme difficile et trop souvent approximative et/ou insatisfaisante.

"Il y a les deux (formulations approximatives et orthographe défectueuse), je dirai. C'est vrai la construction des phrases c'est assez difficile et je le vois bien aussi sur l'orthographe qu'il y a des problèmes (...). Les idées principales et la façon dont ça se passe sont retranscrites. C'est la mise en forme, la correction, j'ai beaucoup de problèmes (...), c'est la conjugaison, les accords, les verbes, c'est une catastrophe, les accents, les fautes d'inattention (...), les choses que tu oublies, le pluriel" (M.B.).

"J'arrive à écrire, je fais énormément de fautes mais j'arrive à formuler un mot avec toutes ses syllabes alors qu'avant j'en avalais la moitié et c'était illisible ce que j'écrivais. Là, ça va mais c'est un parcours du combattant. C'était grammatical aussi, il y avait les deux (orthographe et grammaire). Oui, j'y arrive, mais il faut me corriger parce que l'imparfait n'est pas encore superbe, le présent, ça va, le passé composé pareil... mais c'est tout une structure à refaire et c'est très dur (...). Arriver à transmettre l'écriture, c'est infernal (...). Pour expliquer ce que je voulais exactement, je ne pouvais pas le transmettre par l'écriture" (N.B.).

Et comme le souligne N.B., une fois une première mouture élaborée, il est nécessaire de la faire corriger par tel ou tel.

"Mes tracts, je les mets par écrit sur l'ordinateur et puis je les donne au secrétaire (du syndicat) qui me corrige" (P.K.)⁵⁹.

⁵⁹ Le secrétaire du syndicat Mario qui assiste à l'entretien confirme que le travail de ré-écriture sur les textes de P.Y. est conséquent.

"Je me mets sur l'ordinateur et je me mets sur word et je tape mon texte. Je tape et j'essaye de me faire corriger par ma femme" (P.Y.).

Ce travail de correction à de plus des vertus formatives.

"On [s']oblige à écrire, à produire quelque chose et après, on essaye de corriger avec les autres et de revoir ensemble, ce qui permet des fois à certains d'évoluer un peu dans l'écriture et dans la façon d'approcher les choses" (M.B.).

D'autres écrits, plus techniques sont quelquefois, plus souvent "délégués".

"C'est pas effectivement du courrier juridique, ça, je le demande à quelqu'un d'autre, c'est une autre personne qui le fait" (M.B.).

Malgré des difficultés évidentes et reconnues, ce qui est remarquable c'est que ces militants, contrairement à bien d'autres adultes dans des situations voisines, ont visiblement dépassé certains blocages en matière d'écrits, acceptent l'imperfection de leur écriture, passent à l'écrit et s'assument comme *"écrivants"*. Ils s'autorisent, malgré des formes approximatives quelquefois, à écrire non seulement pour eux mais aussi pour, voire au nom, d'un collectif.

Au demeurant, ce passage à l'écrit requiert beaucoup d'efforts et de volonté mais si la situation l'exige, l'écrit sera produit.

"On prend le temps de le faire, on évite de travailler dans l'urgence, ça, c'est clair. C'est vrai que ce n'est pas toujours facile mais je pense qu'à un moment donné si vraiment il y a urgence et s'il y a besoin de la faire, bien je vais le faire. On va se forcer" (M.B.).

2.32 - Recours à la lecture

La place de la lecture semble à première écoute moins centrale dans notre recueil d'information, soit parce qu'elle est moins capitale dans l'activité militante quotidienne, soit parce que mieux maîtrisée. Impossible d'affirmer en l'état quoi que ce soit. Il serait nécessaire ici d'enquêter à partir d'un échantillon plus large afin de pousser l'investigation. Nos résultats ne sont malheureusement que parcellaires. Ils ouvrent néanmoins des pistes et bousculent peut-être certaines représentations.

"Les bulletins fédéraux, je les lis et puis après j'essaye de faire des tracts avec les informations que je récolte dans ces parutions" (P.K.).

"Alors, je sais lire. Ce n'est pas un problème...pas aussi rapidement que des gens qui ont l'habitude de lire tous les jours. Pendant qu'ils auraient lu deux ou trois pages, moi, j'en aurai lu une mais je l'aurai comprise quand même ! La lecture, c'est pas un obstacle pour moi-même" (P.Y.).

Au demeurant la prise d'information écrite est essentielle.

"Le problème est que pour les gens qui ont des difficultés, la première source que l'on va chercher c'est l'écrit" (N.B.).

2.33 - Recours au calcul

Dans la vie militante syndicale le recours aux outils mathématiques est plus rare. Néanmoins, quelques fonctions exigent une relative maîtrise du calcul, au moins des quatre opérations. Certains les utilisent régulièrement, d'autres pas mais reconnaissent leur utilité.

"Aujourd'hui (...) j'utilise la lecture, l'écriture, l'ordinateur. Les calculs c'est encore juste (...). On ne se préoccupe pas des maths parce qu'on dit toujours que cela ne sert à rien. Finalement, je me rends compte que si !" (N.B.).

"Alors moi, c'est beaucoup le calcul (pour militer). Malgré mon niveau scolaire, j'étais déjà très bon niveau calcul. En maths, j'étais très bon tout en ayant été que jusqu'au CM2. J'ai toujours appris à travailler de tête (...). Ça, au niveau calcul, ça va très bien" (P.Y.).

Dans un cas toutefois, un militant très actif, très engagé et même très reconnu ne mobilisait dans son activité aucun des savoirs de base comme l'extrait d'entretien qui suit le fait apparaître très clairement.

H.L. : *"Utilisez-vous la lecture, l'écriture ou le calcul pour conduire votre activité syndicale ?"*

P.S. : *"On a une secrétaire".*

H.L. : *"C'est la secrétaire qui lisait et qui écrivait ? Vous n'utilisiez pas la lecture et l'écriture ?"*

P.S. : *"Non en ce temps-là⁶⁰, je ne m'en occupais pas de la lecture ou de l'écriture".*

H.L. : *"Comment arrive-t-on à militer sans utiliser la lecture et l'écriture" ?*

P.S. : *"Il y a toujours des moyens".*

Soulignons que pour l'ensemble de notre échantillon, la prise de parole, voire pour certains la prise de parole en public ne semble soulever aucune difficulté. Elle est un outil acquis soit antérieurement à toute activité militante, soit au fur et à mesure de celle-ci. Ces adultes en situations d'illettrisme ne rencontrent donc que peu ou pas de difficultés de communication orale. Le fait d'avoir accepté de me rencontrer lors d'un entretien enregistré en est, d'ailleurs, un indice supplémentaire.

⁶⁰ Ce militant fait allusion au moment du conflit. Depuis, il a rejoint un APP.

2.4 - Entrave et limites à la vie militante

L'absence de maîtrise ou la maîtrise insuffisante d'un ou plusieurs savoirs de base peuvent entraver ou restreindre l'activité syndicale voire nuire à des prises de responsabilité plus importante dans l'organisation. Une bonne capacité à produire de l'écrit apparaît comme la plus essentielle, ne pas avoir cette capacité est dès lors vécue comme une limite importante. Sans doute parce qu'elle est souvent la plus mobilisée dans l'activité militante mais peut-être aussi parce qu'elle est la plus difficile à dissimuler. M.B, lui-même en situation d'illettrisme et responsable syndical est très conscient de l'importance de ce savoir.

"On voit bien quand les gens ont des difficultés quand il s'agit de rédiger et de faire un courrier ou de faire un tract" (M.B.).

"Arriver à transmettre par l'écriture, c'était infernal, je ne savais pas écrire le français. C'était invivable parce que je comprenais tout à fait, quand on était en réunion (...). Je ne pouvais pas le transmettre sur un papier" (N.B.).

"C'est évident parce que si on a la facilité d'écrire, on n'a pas de retenue" (P.K.).

"L'écriture telle que moi je l'écris (...) parce que j'écris comme je pense et non comme c'est logique. C'est donc très difficile à déchiffrer. Niveau écriture, je suis très mauvais. Disons, si je dois être à un niveau d'écriture, je ne veux pas être méchant mais je dois être d'un bon CP (...), c'est vraiment un handicap, il faut vraiment l'écriture" (P.Y.).

L'absence ou la difficulté de lecture est moins souvent évoquée. Tout d'abord parce que la lecture, à différents niveaux de compétences, est plus commune et mieux partagée par les individus de mon échantillon, ensuite parce que moins indispensable en apparence ou mieux contournée dans l'activité militante jusqu'à un certain niveau de responsabilité. Néanmoins, sa non-maîtrise peut constituer une gêne dans certaines situations.

"Dès fois, j'étais carrément bloqué, je me [cachais] dans une salle s'il fallait lire un texte, tu avais toujours peur de ça (...). Au syndicat aussi. Maintenant il y a des papiers que je ne lisais pas et c'était un tort. Je faisais toujours lire quelqu'un mais c'est toujours mieux de lire une deuxième et troisième fois pour bien comprendre (...). Savoir lire et écrire sur le syndicat c'est important " (P.S.).

Et P.S. d'ajouter : *"j'ai eu une journée ou deux mais je n'osais pas aller en formation avec ce problème de ne pas savoir lire et écrire. J'avais peur de tomber sur un os" (P.S.).*

Au-delà de l'exercice même du mandat, les situations d'illettrisme peuvent avoir pour conséquence de rendre une prise de responsabilité difficile ou impossible à un autre niveau de l'organisation ; que ce soit du fait d'une analyse faite par le militant lui-même ou la conséquence d'une pratique organisationnelle et sociale.

"Je pense que si je maîtrisais mieux l'écriture ou la lecture, j'aurais été plus avant peut-être au niveau politique. Je ne sais pas... peut-être avoir plus de prétentions (...) avoir de la prétention pour voir un peu plus haut... pourquoi pas aller à la Fédé ou un truc comme ça quoi !" (P.Y.).

"Vous savez quand vous allez quelque part et que l'on dit qu'on ne sait pas lire, on va d'abord favoriser quelqu'un qui a fait un cursus normal d'études [plutôt] que quelqu'un qui n'a pas fait d'études" (N.B.).

2.5 - Ecrire, lire, compter : gain d'efficacité militante

Une plus grande maîtrise des savoirs de base apparaît toutefois dans certaines circonstances comme un gage d'efficacité voire d'indépendance. Remarquons qu'à cette question du plus d'efficacité par la maîtrise des savoirs de base, les réponses que j'ai recueillies sont du point de vue du contenu assez pauvres et très peu développées. Sans doute que cette question pour une grande partie de mon échantillon touchait à des zones qu'une première et unique rencontre ne permettait pas d'investiguer plus avant.

"Oui (je serai plus efficace)" (P.Y.).

"Ça se passait bien mais ça aurait été mieux encore de savoir lire et écrire" (P.S.).

"Je serai plus écoutée (...). J'aurai gagné sur l'efficacité (...). J'aurai perdu moins de temps (...). Pas simplement un gain de temps mais c'est formidable d'écrire ce que l'on pense vraiment et de l'écrire de la manière qu'on veut (...). Avec l'écriture, j'aurais su vraiment. Même au niveau de la logistique, niveau tactique... quand on a un certain niveau d'étude, on a ça. On a acquis des tactiques, plein de choses que moi je n'avais pas. C'était simplement sur le terrain" (N.B.).

2.6 - Détours et contours

Il est attesté aujourd'hui dans la littérature spécialisée et par la recherche que pour compenser des difficultés et surmonter des situations où les savoirs de base sont requis, les adultes en situations d'illettrisme usent, quelque fois avec beaucoup d'intelligence, de contournements, de ruses et/ou de subterfuges. Les syndicalistes rencontrés n'échappent à cette nécessité de trouver des solutions adaptées à leurs difficultés et à leur contexte spécifique pour agir, militer et assumer leurs responsabilités.

Pour les militants en situations d'illettrisme les moins éloignés d'une écriture "maîtrisée" ou "acceptable" le plus facile reste d'écrire simple, d'utiliser son propre code, en bref d'oser se servir de son écriture domestique.

"Oui, on contourne, on parle [ici, au sens de "on écrit"] au présent beaucoup, comme ça, on est sûr de ne pas trop se gourer et puis voilà" (P.K.).

"Je prends quelques notes précises et j'arrange à mon idée ce que je comprends" (P.Y.).

"J'ai tendance à être synthétique, quand on demande à l'écrit de produire sur une question, les gens ont tendance à faire des choses pas simples, complexes avec plusieurs mots. Alors, moi, je vais écrire un seul mot qui voudra dire la même chose" (M.B.).

Dans d'autres circonstances ou d'autres, moins habiles ou moins sûrs d'eux-mêmes pour écrire un tract, réaliser un compte rendu, plusieurs tactiques sont à l'œuvre, soit on se fait donner un coup de main, soit on élabore une stratégie, avec ou sans complicité, pour qu'un tiers tienne la plume et assume l'écrit.

"C'est très très dur oui, depuis peu de temps, mais au début, je cherchais de l'aide en permanence ce qui n'est pas facile à trouver" (N.B.).

"On est obligé parfois de faire des rapports (...), je m'en sors pas mal, toujours avec l'aide de bonnes âmes qui m'aident pour l'écriture" (P.Y.).

"Pour faire un compte rendu par exemple, je l'ai fait la dernière fois. Je produis un écrit qui est ce qu'il est et après on retravaille, je le travaille pas tout seul mais avec quelqu'un d'autre. Donc effectivement le compte rendu ne sera pas finalisé par moi, ça, c'est sûr parce que sinon ce ne serait pas très lié (...). Il faut qu'effectivement quelqu'un relise pour dire il y a ça qui va pas, il y a un non sens (...). C'est vrai quand je le dis oralement et après quand je l'écris, ce n'est pas la même chose" (M.B.).

Dans un cas, suffisamment exceptionnel, selon le moi, pour le souligner, au subterfuge pour écrire s'ajoute une dimension tactique dans les jeux de pouvoir au sein de l'équipe syndicale et vis-à-vis de l'employeur. Il s'agit ici à la fois d'éviter de tomber sous la domination de l'écrivain et d'équilibrer les rôles face à l'employeur.

*"Par exemple, j'essayais d'avoir toujours une personne avec moi qui savait bien écrire dans l'équipe syndicale. Il fallait faire du repérage ce qui n'était pas facile. Faire confiance, ce qui n'est pas évident parce qu'il y a l'enjeu de pouvoir et d'avoir quelqu'un qui maîtrise bien l'écrit... quand il écrit un tract, je sais que ce n'est pas cela que je veux, je veux autre chose, je veux **mon tract**⁶¹ (...). Et ce n'est pas facile de trouver quelqu'un qui accepte cette base d'écriture".*

Et d'ajouter plus loin : *"J'essayais de trouver quelqu'un qui était stable dans l'entreprise et qui avait des difficultés à s'exprimer à l'oral même s'il maîtrisait très bien l'écrit. Quelqu'un qui ait du mal à s'exprimer vis-à-vis de l'employeur, c'était ma tactique" (N.B.).*

⁶¹ Souligné par moi.

Le plus souvent, semble-t-il, il ne s'agit pas d'écrire avec le tiers mais de parvenir, toujours avec ou sans sa complicité, de faire écrire l'autre.

"Quand je suis tombé sur la pièce (?), il fallait remplir un papier... je disais oui..., j'écris mal ou alors des trucs comme ça alors on me donnait un coup de main. C'est le système démerde (...). Y'en a qui sont sympas et y'en a qui t'envoient chier".

Et dans une autre circonstance : *"Moi, je posais des questions (...), je disais "on pourrait faire ça" et la secrétaire remplissait tout" (P.S.).*

"Vous savez que la Direction chez nous a leur secrétaire. Les patrons, ils sont comme nous, ils sont feignants, ils n'aiment pas écrire donc ils ont toujours leur petite secrétaire autour d'eux pour prendre les notes. En fait (...) sa secrétaire était toujours là, elle faisait les écrits et en fait, elle me faisait toujours les ébauches. Ces ébauches, je les regardais, je les discutais, si les textes ne me plaisaient pas, je les faisais revoir à d'autres personnes du syndicat" (P.Y.).

Une autre habileté consiste à recourir à la dictée de ce qui doit être écrit.

"Je le dictais à mon collègue et ensuite on faisait le PV" (N.B.).

"Dans ce cas-là, après, je dicte mes notes, c'est-à-dire que je ne donne pas mes notes. C'est quelque part un petit peu ce qu'un patron fait avec une secrétaire" (P.Y.).

Pour les moins lecteurs et les moins scripteurs, l'aide et la complicité d'une tierce personne de confiance s'imposent encore davantage.

"Cette question de syndicat, c'était beaucoup de la parole... Bon, l'écriture, on a toujours la secrétaire qui écrit ou qui lit les textes... et en plus elle le savait, alors elle donne un coup de main et moi je répondais à ses questions"

Et d'ajouter plus tard : *"J'ai toujours été aux réunions. Souvent, il y avait des personnes qui savaient et ils évitaient comme moi. S'il fallait que quelqu'un lise le rapport, ils ne me le demandaient à moi parce qu'ils savaient que j'avais un problème" (P.S.).*

2.7 - Habiletés et intelligences compensatoires

Face aux difficultés de maîtrise à différents degrés des savoirs de base, hors la communication orale qui pour ces syndicalistes est assez partagée, sauf quelquefois en groupe ou face à l'employeur, les uns et les autres développent des pratiques sociales et/ou individuelles qui permettent, pour une part au moins, de pallier à des situations où ces savoirs sont, pour d'autres, requis voire incontournables.

Pour beaucoup, compenser par le travail en équipe, la solidarité et la coopération apparaît comme une parade opérante. Même si par ailleurs, dans d'autres lieux et d'autres circonstances, ces pratiques sont bien inscrites dans les valeurs et les pratiques syndicales, elles semblent ici prendre une place encore plus déterminante. Elles appartiennent à un appareillage d'habiletés et d'intelligences compensatoires nécessaires à la conduite de l'activité. Ce qui vaut ici pour l'action syndicale et militante vaut sans doute ailleurs pour le pilotage d'autres situations sociales, individuelles ou professionnelles.

"Il y a toujours des petits moyens. La secrétaire était au courant... souvent avec des copains ou des copines, il y a toujours quelqu'un qui donne un coup de main" (P.S.).

Pour l'un de nos interlocuteurs, cette pratique de l'entraide est en un sens théorisée et s'inscrit dans une forme énoncée de stratégie pour l'action.

"Il est évident que si tu as des difficultés, il faut trouver des ressources. L'intérêt dans le syndicat, c'est qu'effectivement les gens qui viennent sont des ressources et je pense qu'on est tous complémentaires. Quand il y a quelqu'un qui ne peut pas faire quelque chose, il y a l'autre qui peut le faire" (M.B.).

Et M.B. d'ajouter en prenant du recul et de la hauteur : *"Là, je me placerai en tant que responsable et je te dirai ce qu'il a fallu pour que moi je puisse travailler, pour la production de notre travail au niveau syndical. Bien, il faut s'entourer de collègues qui soient capables de maîtriser l'écrit. Donc, il a fallu effectivement qu'il y ait des militants qui soient en capacités de nous aider, je pense que c'est évident. Donc, c'est plus la construction de l'équipe et son fonctionnement qui ont une grande incidence sur ce qu'on produit, ce qu'on fait".*

D'autres modalités de coopération et de production dans la complémentarité, plus étonnantes, voire plus inventives sont quelquefois à l'œuvre lorsque des binômes de confiance sont bien installés. La parole pour l'un, l'écrit pour l'autre comme déjà évoqué, ou encore dans la même paire :

"J'avais la chance de taper sur l'ordinateur, lui non⁶². Je n'avais pas de difficultés avec word et excel, alors il me le faisait par écrit [manuscrit] et moi, je tapais. On restait ensemble et je recopiais le texte" (N.B.).

L'autre grande qualité mobilisée par les militants en situations d'illettrisme est la mémoire. Innée sans doute pour une part, acquise par l'expérience et le travail d'autre part, cette dernière est semble-t-il fortement sollicitée pour compenser certaines difficultés situationnelles. Ici encore ce qui vaut pour les syndicalistes, vaut sans doute, dans d'autres situations sociales, pour beaucoup d'autres adultes ne maîtrisant pas les savoirs de base.

S'il ne s'agit pour nos interlocuteurs d'utiliser leur mémoire, cette dernière apparaît souvent comme le résultat d'un réel travail et d'une conscience affichée de pallier un manque par l'usage systématique et "contrôlé" d'un autre talent. Il y a bien là, un réel effort compensatoire

⁶² Je souligne que N.B. bien que ne sachant pas "écrire", copie sans difficultés déclarées à l'aide d'un micro ordinateur, une forme de "copiste" moderne digne du *scriptorium* médiéval.

qui repose pour une large part sur un travail de mémorisation. De toute évidence, c'est le point fort des individus de notre échantillon, c'est leur outil le plus performant, celui qui, dans certains contextes, permet de relativiser l'absence ou le peu de maîtrise de tel ou tel savoir de base et de conduire efficacement l'activité militante, même si lire et écrire parfois font défaut. Soulignons que lors des entretiens les allusions aux usages de la mémoire apparaissent à plusieurs reprises et dans le cadre de questions diverses. Au décryptage des entretiens, ces nombreuses occurrences sont évidentes et attestent de l'importance de cette compétence.

"Je remettais tout dans ma tête (...). J'enregistrais dans ma tête (...), il y avait des trucs que le répondais au directeur, c'était impeccable (...). Toujours avec la secrétaire ou Dany... souvent Dany il remplit ou la secrétaire. Mais moi, j'écoutais, j'enregistrais mais je parlais aussi hein ! Ça se passait bien mais ça aurait été mieux encore de savoir lire et écrire" (P.S.).

"J'ai la chance d'avoir une bonne mémoire (...). Lors d'une réunion où il n'y avait pas de secrétaire, je pouvais sortir de la réunion et redire, même deux jours après, exactement ce qui s'était dit (...). Lorsqu'il écrivait (à la place de N.B.), je faisais très attention aux mots et au contexte en lui disant que cela n'avait pas été dit dans ces termes-là, etc. Lorsque je présentais le procès verbal à l'employeur, il le confirmait avec ses propres notes". (Pour compenser l'écrit), c'était ma mémoire et après on avait instauré au CE d'enregistrer mais ça ne servait pas vraiment" (N.B.).

"J'ai une très bonne mémoire (...). Comme, j'ai une très bonne mémoire, je retenais tout ce qu'on me disait et je travaillais avec ça (...). Mon premier truc, c'est que j'ai une très bonne mémoire, c'est-à-dire que je suis capable d'entrer dans une séance pendant huit heures, d'écouter tout le monde et d'ailleurs, c'est ce que je fais souvent en CE car c'est moi qui fais les ordres du jour (...). A partir de là (et de quelques notes), je mémorise tout ce qui s'est exactement dit (...). Après, c'est relu en séance..." (P.Y.).

"Bien, je pense que quand on a des difficultés avec l'écrit, on est obligé de le compenser et je pense que oui effectivement, on s'oblige à certain moment à mémoriser un certain nombre de choses (...). Ça devient une obligation quand on sait pas prendre de notes (...). Je prends très peu de notes, j'ai une mémoire, comment expliquer, je crois que j'ai suffisamment de mémoire pour pouvoir retranscrire après ce que j'entends (...). Alors je suis obligé à un moment donné d'enregistrer un peu tout ce qui se dit de façon à le reproduire derrière" (M.B.).

Usage intensif de la mémoire, qui pour l'un de mes interlocuteurs est une pratique, depuis bien longtemps déjà, coutumière et à sa manière opératoire.

"Je me rappellerais toujours quand j'étais gosse, j'avais de très grandes difficultés pour apprendre les leçons. Il fallait que je les lise et que j'enregistre et ça, c'était horrible. Je me rappelle pour un résumé

d'histoire de France. A l'époque, pour lire un résumé que mes frangines apprenaient ça en lisant deux ou trois fois et c'était fini, moi, j'y arrivais pas. C'était le fait de lire et enregistrer. Par contre, une chose dont je me servais beaucoup, c'est quand je rentrais en classe, il ne fallait pas que le prof m'interroge en premier car je n'avais pas appris mes leçons, mais s'il faisait passer deux ou trois personnes qui récitaient devant moi, il pouvait m'interroger et là, c'était nickel, par cœur" (P.Y.).

2.8 - Entrave et limites à la vie personnelle et professionnelle

Si l'absence de maîtrise ou la maîtrise insuffisante d'un ou plusieurs savoirs de base peuvent entraver ou restreindre l'activité syndicale, elles ne sont pas sans effet sur les autres sphères de la vie personnelle. Bien que ce ne fût pas le thème central de notre recherche, j'avais choisi d'aborder cette question avec mes interlocuteurs. Sans doute, hors contexte, cette partie du questionnement ne m'a pas fourni de matériaux très riches. Cependant quelques réponses confirment d'autres témoignages allant dans ce sens dans d'autres recherches ou dans mes propres travaux. Malgré leur relative rareté, quelques remarques fortes concernant la problématique de la gêne personnelle ou de l'entrave aux activités domestiques ou professionnelles me furent faites. Elles prennent donc leur place dans ce travail.

Une mauvaise maîtrise des savoirs de base peut avoir des effets sur la vie personnelle,

"Parce que j'ai l'impression que c'est des choses qui m'énervent. Le fait de ne pas savoir faire, je n'ai pas la patience, ça m'énerve (...), ça, je ne sais pas faire, ça m'agace (...). Si c'est ma femme (qui m'aide), je m'énerve dessus parce que ça m'énerve de ne pas y arriver" (P.Y.).

"Cela m'a beaucoup encombré vis-à-vis de mes enfants bien sûr. J'ai une fille de 14 ans et l'autre de 10 ans. Oui, je n'arrivais pas à faire les devoirs avec mes enfants ce qui est très dur ou faire des mots à la maîtresse et s'entendre dire que je ne sais pas écrire. Quand on va à l'administration demander à quelqu'un comment on remplit et qu'ils n'ont envie de vous épeler ou qu'ils vous regardent d'une manière... il faut encaisser tout cela !" (N.B.).

"Toujours le même système, il faut essayer d'éviter cela. Voilà, c'est comme d'aller au restaurant et demander à l'autre ce qu'il prend. Alors l'autre, il lit la carte et tu prends comme lui parce que tu ne sais ce qui est marqué sur la carte. Si je voulais une purée, je ne mangeais pas de purée, je mangeais comme l'autre. Si la personne, le sait, elle te le lit" (P.S.).

Soit sur la vie professionnelle,

"Moi, j'ai 24 ans de bâtiment. Dans le bâtiment je suis capable de vous faire une tranchée et de vous monter une maison jusqu'à la décoration intérieure... En plus, je suis très manuel et donc je faisais beaucoup de chose de mes mains. J'ai fait de la carrosserie automobile et donc j'ai fait

des métiers, c'est pas bricoler là ou là⁶³. Je suis certain, comme moi j'ai été capable de tout faire dans le bâtiment, j'aurai pu prétendre d'aller par exemple en tant que promoteur ou aller dans ce sens-là, mais bon, sans la maîtrise de la lecture et de l'écriture, c'est pas la peine" (P.Y.).

"Au début, non, quand je travaillais, ça ne me manquait pas de trop...parce que ça me manquait qu'en même mais je veux dire pas de trop, comme maintenant (...). J'ai été embauché, je croyais que j'allais faire ma carrière là, je disais que la lecture, j'aurais le temps d'apprendre mais c'était une connerie (...) parce que maintenant il faut savoir lire. Il y a les étiquettes, il y a plein de choses. Il faut savoir lire maintenant" (P.S.).

Les détours et contours qui prévalaient dans l'action syndicale sont aussi présents dans les autres pratiques sociales. Il y a dans l'activité une permanence des mêmes habiletés sans que l'on puisse à ce stade préjuger de leur lieu d'émergence. Il y a fort à parier que leur construction soit liée à un contexte particulier, puis la modalité de réponse est testée et utilisée dans celui-ci, à terme, elle peut être étendue à d'autres espaces-temps. Rien de bien différent du protocole d'action utilisé par tout un chacun, il s'agit de choisir les outils dont on dispose et de les adapter au problème à traiter.

"Si la personne, le sait, elle te le lit (...). On avait des étiquettes de couleurs et il fallait tout enregistrer dans la tête (...). Par exemple, Je rentre dans une maison et tous les trucs qu'il y a (...) je l'enregistre. Pour ça, j'ai une mémoire. Même un plan pour monter par exemple une cabane, j'y arrive avec le plan, sans savoir lire ou écrire" (P.S.).

"Dans ma boîte, je suis chauffeur mais j'ai un truc en plus : je suis agent "qualité", c'est-à-dire que je m'occupe de tout ce qui concerne la qualité". (H.L. : mais il faut écrire quand on est agent "qualité" ?). "Oui mais je me démerde toujours, j'ai une chef, je l'utilise. Moi, je fais le boulot de terrain et à elle, je lui laisse l'écriture (...). J'espère que j'irai jusqu'à la retraite comme ça. C'est vrai que j'utilise beaucoup de gens. En fait, je suis un peu comme ces écrivains qui ont besoin de leur "nègre" pour écrire" (P.Y.).

2.9 - Equipe militante et syndicaliste en situation d'illettrisme

A la question de savoir si les équipes militantes dans lesquelles ils sont impliqués connaissent leurs situations au regard des savoirs de base, les réponses faites par les uns et les autres sont de deux natures.

Dans certaines équipes, de loin les moins nombreuses, la situation d'illettrisme est connue et dans ce cas, elle est dans une certaine mesure prise collectivement en charge. Elle s'inscrit dans un réseau de solidarité et de respect militant.

"Dans mon organisation syndicale, si, ça se sait" (N.B.).

⁶³ Souligné par moi, car il s'agit d'une revendication de métier exercée avec professionnalisme ce qui me semble très significatif.

"Par exemple à l'UD, il y a plusieurs syndicats CFTD, tout le monde est au courant (...). Mais ça se vit bien dans notre équipe, dans l'équipe du syndicat, dans l'équipe des permanents et de ceux qui ont des responsabilités. Ça se vit bien parce qu'il n'y a pas de jugement. Les gens ne jugent pas ce que produit la personne mais vont l'aider (...). On peut s'exprimer, on peut écrire des choses, personne n'est jugé, personne n'est diminué ou rabaissé" (M.B).

"Pour moi, ce n'est pas un blocage, je m'exprime, quand j'ai envie d'écrire, j'écris sauf que je fais corriger par Mario" (P.K.).

Le plus souvent toutefois, seuls, un ou deux militants, proches et de confiance sont dans la confiance et participent de "l'invisibilité" de la situation. Quant aux autres, mieux vaut éviter de trop leur faire connaître les difficultés de lecture, d'écriture... Mais jusqu'où sont-ils dupes et pourquoi ne font-ils par acte d'entraide ? La question reste entière.

"Non, je leur dis : "est-ce que tu peux me rendre service, j'ai pas mal de boulot" et depuis 13 ans, ça tourne comme ça. La seule personne qui le sait c'est ma femme et X (un permanent d'une autre structure syndicale). Mon secrétaire général le sait aussi et malgré qu'il le sache, il me laisse avancer au niveau du syndicat" (P.Y.).

"Il y avait certaines personnes qui savaient et d'autres non (...). Il y avait une sorte de crédibilité quand même parce que quand on ne sait pas lire et écrire, on n'a pas la faculté de réfléchir, on n'a pas la faculté et tout ça est ancré, ça ne date pas d'hier" (N.B.).

"Bon souvent, il y en a un qui le sait et après c'est le téléphone arabe, ça se dit un peu à droite et à gauche (...). Y'avait des gens du syndicat qui toujours méchamment disaient : "Ah, il ne sait pas lire, pas écrire ! " (P.S.).

Les situations d'illettrisme demeurent donc difficiles à vivre, même dans un milieu où les valeurs de solidarité s'affichent encore. Il vaut mieux, pour soi et pour l'efficacité de l'organisation, ne pas faire savoir que tel ou tel, malgré des qualités souvent reconnues, ne maîtrise pas les savoirs de base. C'est d'ailleurs, sans doute l'une des raisons pour laquelle, j'ai eu tant de difficultés pour trouver plus de volontaires pour participer à cette recherche et cela malgré un anonymat garanti et une volonté affichée des organisations.

2.10 - Hiérarchie, collègues et militant en situation d'illettrisme.

Là encore, la hiérarchie et les collègues ignorent (ou feignent d'ignorer ?) la situation. Pour le militant, il y va souvent de sa crédibilité et de son efficacité.

"Même dans ma boîte aujourd'hui, cela fait depuis 1989 que je suis ici, il n'y a aucun qui le sait (...). Dans des boîtes (filiales), ils vont être

licenciés tout ça, c'est moi qui les représente... quelque part ils ne s'aperçoivent pas qu'il y en a qui sont encore dans leurs boîtes grâce à moi et puis, ils ne connaissent pas mon handicap" (P.Y.).

"Des gens dans l'usine, oui, mais le directeur n'était pas au courant (...). Certains [collègues] le prennent bien et d'autres disent que c'est un bébête". "C'est sûr mon directeur, il ne le savait pas (...) et pourtant je faisais des réunions tous les mois avec lui" (P.Y.)⁶⁴.

D'ailleurs, si cela venait à se savoir, des conséquences nuisibles à l'action et individuellement désagréables pourraient en découler.

Tant au niveau de la concurrence intersyndicale dans certains secteurs,

"Ça se savait chez FO, un délégué syndical ne savait pas lire, alors il n'y avait pas de difficultés. Par contre à la XXX, ils ne savaient pas (...). [Sinon] ils auraient mis des affichages que le délégué CFDT ne sait pas écrire et pourtant vous lui faites confiance" (N.B.).

Qu'au niveau des relations avec l'employeur et des possibilités de conduire dans de bonnes conditions sont mandats,

"Je pense qu'ils s'en serviraient contre moi (...). J'ai remarqué dans ma société, quand on est un peu en difficultés, ils aiment employer des mots qu'on a des difficultés à comprendre (...). A ce niveau, ce serait même malsain si ça venait à se savoir. Ils s'en serviraient. Comment, je ne le vois pas, mais ça pourrait être du style : "pourquoi vous suivez cet abruti qui n'y connaît rien du tout, qui ne sait pas lire" (P.Y.).

"Le DRH le savait. Pour les employeurs du site, certains l'ont su parce que je leur ai dit, ils étaient même étonnés. Le DRH, ça ne le dérangeait pas du tout (...) pendant un certain moment parce qu'ils pensaient qu'avec ces difficultés-là, je ne pourrais pas faire tout ce que j'ai fait à l'époque. A un moment donné, ça les a dérangés, [alors il y a eu] : "Ce n'est pas avec le niveau d'étude que vous avez que vous allez m'apprendre à gérer" (N.B.).

2. 11 - Une situation d'illettrisme plus ou moins assumée

Selon les lieux et les personnes, les militants en situations d'illettrisme assument plus ou moins leurs difficultés. Quelquefois les postures sont différentes selon que l'on est dans l'espace domestique ou professionnel. D'autres fois, une situation nouvelle permet de mieux s'assumer.

Plus rares sont ceux qui déclarent que la situation ne leur pose aucun problème, seul P.K., dont l'équipe militante est au courant, l'affirme :

H.L. : *"Vous ne souhaitez pas que cela se sache ?"*

⁶⁴ La seconde partie de cette citation est extraite de *300 jours de colère*, op.cit.

P.K. : *"Parce que ça ne s'est pas trouvé"*.

H.L. : *"Et si cela finissait pas se savoir ?"*

P.K. : *"Moi, ça ne me gêne pas, je vis très bien comme ça"*.

Un autre interviewé, l'assume visiblement depuis peu, depuis que son rôle dans une grève longue et son histoire personnelle sont devenus "publics" suite à la diffusion d'un reportage à la télévision. Cette nouvelle place sociale de "héros", lui permet aujourd'hui d'affirmer son appartenance à la *Planète illettrée*.

"J'aimais pas parler de mon problème"⁶⁵. "C'était très dur parce que j'avais peur de dire ;"tiens les voisins, ils vont savoir, ils vont me regarder comment". Ils vont dire : "c'est un bête". Mais sans mentir, depuis que le film est passé l'année passée, il n'y a jamais eu une critique. On m'a jamais dit que j'étais un âne ou ceci ou cela. Au contraire, on m'a félicité d'avoir avoué mon problème (...). C'est mieux, très bien même ! Les gens ils ont vu le film, ils ont vu comment j'étais, je suis pas bête, je travaille avec mes mains, je suis quand même intelligent. J'ai un handicap, c'est de ne pas savoir lire et écrire, c'est tout" (P.S).

D'autres, sans porter, voire aujourd'hui revendiquer, aussi publiquement leurs situations d'illettrisme, semblent l'assumer sans souffrance apparente dans leur sphère familiale.

"Les enfants ne savent pas jusqu'à quel niveau je suis nul mais ils savent que je n'ai pas été bien loin à l'école (...). Le dernier qui a 15 ans s'en est aperçu parce que je m'occupe un peu plus de lui et puis finalement... Il y a un truc qu'il trouve formidable (...). Il pose des questions sur l'histoire, des trucs d'école, je sais de tête donc je lui donne plein de solutions, de réponses, en calcul c'est pareil. Mais bon, en écriture, il sait très bien parce que je lui demande de jeter un œil, de corriger mes fautes" (P.Y.).

"Depuis toujours, je n'ai jamais caché à mes enfants que leur maman ne savait pas écrire. Je leur ai dit depuis qu'ils sont tout petits : "maman ne sait pas écrire, alors je ne peux pas vous aider. Je peux vous aider à faire des recherches, à lire, à expliquer vos leçons mais je ne pourrais pas écrire. Alors si vous me demandez un mot, on regarde dans le dictionnaire". C'est une sécurité aussi pour mes enfants de voir que leur maman cherche aussi comment cela s'écrit" (N.B).

Sur le terrain syndical, assumer sa situation d'illettrisme est quelquefois difficile, même lorsqu'elle l'est en d'autres lieux. En effet le recours à l'écrit est, contrairement à l'acte de parole, pour les militants rencontrés, plus susceptibles de mettre à jour leurs difficultés face à la maîtrise de certains savoirs de base. Cette découverte par un tiers qui pourrait mettre en péril leur efficacité sociale et leur crédibilité. En d'autres termes, l'acte d'écrire publiquement dans le cadre d'une négociation ou d'une rencontre est rare et s'il est reconnu défaillant, il

⁶⁵ La première partie de cette citation est extraite de *300 jours de colère*, op.cit.

conduit à une fragilisation de la représentation et du mandat. Il est un acte à haut risque, celui de se faire "démasquer" car dans ces circonstances, l'illettrisme se donne à voir.

Si M.B. affirme qu'il assume bien sa situation dans son syndicat,

"Si ça se voit, ça se voit, mais comme je n'ai pas d'appréhension, ça ne me dérange pas".

Il ajoute un peu plus loin :

"J'évite de prendre des notes quand je suis avec un maire, je ne le sens pas bien" (M.B.).

Même stratégie d'évitement de l'écrit face à un tiers pour un autre de mes interlocuteurs,

"Après j'ai mon petit calepin, j'évite de prendre trop de notes parce qu'il y a toujours des yeux à côté... (...). Parce qu'il y a l'histoire des écritures. Là, on commencerait à entrer dans ce que j'aimerais pas que l'on découvre (...). Il y a quelque chose qui me réconforte quand même c'est que je vais même représenter les directeurs " (P.Y.).

D'ailleurs, même en dehors de la présence d'un tiers extérieur, toutes les précautions sont prises pour que la situation d'illettrisme de tel ou tel militant demeure inconnue.

"Non, ça les employeurs ne le savaient pas parce qu'à chaque fois qu'on envoie un courrier à un employeur, bien, il est forcément travaillé et retravaillé, donc il y a déjà la correction, il y a déjà tout ça" (M.B.).

Au-delà des employeurs, l'enjeu d'une mise à jour des situations d'illettrisme peut entraîner une perte de crédibilité du militant soit aux yeux des salariés qu'il représente, soit à ceux des organisations syndicales "concurrentes".

"C'était une souffrance aussi parce qu'il y avait des moments où j'aurais voulu dire : "écoute, je ne sais pas écrire mais cela ne m'empêche pas de te donner (te faire obtenir) des augmentations de salaire ou d'affronter l'employeur au niveau juridique" (N.B.).

"Si je leur disais en plus que je ne sais pas écrire, enfin à peine écrire et à peine lire à 70%, le fait qu'ils apprennent ça renforcerait pour ceux qui sont contre la CFDT... Ça leur permettrait de continuer à enfoncer : "vous faites confiance à un mec qui ne sait même pas lire ni écrire". Je pense que ça déjouerait en ma faveur" (P.Y.).

Dans son organisation ou face aux autres équipes syndicales, comme face à l'employeur, lorsque la situation d'illettrisme vient à être reconnue, il est nécessaire d'en parler, d'expliquer l'origine de la difficulté mais surtout il s'agit avant tout de s'assumer et de faire ses preuves, peut être plus que d'autres encore, afin de compenser des savoirs de base lacunaires ou absents. Il s'agit aussi en toutes circonstances de savoir conserver sa dignité.

"Parce que les employeurs et autres ont bien conscience qu'en face c'est une équipe et même s'ils savaient que j'ai des difficultés, moi, ça ne me dérangerait pas, donc, ils ne pourraient pas décrédibiliser puisque je suis blindé et qu'ils voient que j'ai des difficultés avec l'écrit, c'est pas un souci pour moi (...). Ce n'est pas parce que les gens ils ne savent pas écrire ou n'écrivent pas correctement que la pensée et les idées qu'ils ont ne sont pas productives et ne peuvent pas produire quelque chose de bien. Donc, moi, je pars de ce principe là et puis quand j'ai employeur en face de moi, difficultés ou pas difficultés avec l'écrit, quand je pense quelque chose et que je lui exprime ce que je pense, j'ai pas l'impression d'être inférieur et lui quand il me répond, je n'ai pas l'impression qu'il me répond de plus haut. Donc pour moi, il n'y a pas de différence" (M.B.).

"C'était des risques parce qu'on ne sait jamais la personne avec qui on est (...). C'était pas facile (...) parce qu'il fallait que je prouve au niveau juridique que ce que je disais n'était pas des paroles en l'air (...). Quand j'ai dit que je voulais apprendre à écrire, certaines personnes étaient étonnées parce qu'elles ne savaient pas (...). Ça a été un parcours très long et c'est là que je me suis dit que j'allais apprendre, alors je n'avais plus besoin de me cacher (...). Je l'ai dit à mes collègues puisque je devais suivre [des] cours et j'avais besoin d'aide au niveau fonction syndicale. J'ai dit le pourquoi. Avec le parcours que j'ai eu, cela ne les a pas dérangés mais il fallait faire ses preuves" (N.B.).

Au demeurant, pour faciliter l'exercice syndical et la conduite du mandat des militants en situations d'illettrisme, la mise en place dans les équipes d'un climat de confiance et de solidarité semble nécessaire.

"Non parce qu'on en parle, non il n'y a pas de tabou, le fait d'en parler, le fait de s'expliquer, le fait qu'il n'y ait pas de jugement de valeur permet que tout le monde s'exprime et même quand il y a une difficulté, elle est là on va la résoudre. Il n'y a pas de jugement, du fait qu'il n'y ait pas de jugement, du fait qu'il n'y ait pas de tabou, c'est assez ouvert (...). Je crois que c'est un travail qu'on a fait dans notre équipe parce qu'on a voulu à un moment donné que chacun trouve sa place et sache après coup où il en était par rapport à son militantisme" (M.B.).

2. 12 - Nécessité d'engager un apprentissage

L'activité militante peut, soit susciter des retours en formation, soit produire elle-même des déclics formatifs. Quoi qu'il en soit, face à la nécessité militante et à l'importance toujours plus grande d'utiliser les savoirs de base, la plupart des syndicalistes rencontrés, à un moment ou à un autre, ont engagé ou ont envisagé un travail personnel et/ou mis en œuvre des stratégies de remédiation.

Pour les uns l'activité syndicale est une occasion d'améliorer ses performances en écriture ou en lecture, soit dans le cadre d'une activité individuelle :

"Une fois que moi j'ai tapé [un texte], parce que cela m'arrive, une fois que ma femme m'a corrigé toutes les fautes de me remettre devant l'ordinateur pour retaper le texte parce que ça m'énerve toutes ces fautes" (P.Y.).

"Oui, je tape avec deux doigts, c'est vrai que word te permet de corriger quelques fautes, ça t'oblige à les voir, tu les corriges (...). Le clavier c'est mieux parce que là tu es compréhensible (...). C'est vrai, ça aide, mais ça t'aide pas dans la rédaction, sur la formulation des phrases, tu fais toujours des erreurs..." (M.B.).

"Là où je m'y suis vraiment mis [à la lecture], c'est depuis 1990 à la CFDT parce que là, j'ai vraiment été obligé de me mettre dans les bouquins" (P.Y.).

Soit dans le cadre d'un travail d'équipe :

"On a pas le choix, c'est obligé, elle [l'activité syndicale] dans le sens où il y a une satisfaction quand tu produis un texte avec tes collègues (...). Moi, je le fais systématiquement depuis que j'ai pris des responsabilités parce que moi-même j'ai ces difficultés, donc je m'oblige à écrire, à produire quelque chose et après à retravailler avec les collègues. C'est vrai qu'on évolue (...). C'est-à-dire sur la construction des phrases et aussi avoir un vocabulaire un peu enrichi au niveau de l'écrit" (M.B.).

D'autres de manière plus classique et quelquefois avec difficultés choisissent le retour dans un dispositif d'éducation formelle.

"Au début que je suis arrivé à l'hôpital, j'ai fait une remise à niveau que j'ai pas poursuivie (...). Non, je crois que j'aurai beau faire, je crois que c'est pas mon truc [l'écriture]" (P.K.).

"Vas-y, bats-toi, vas à l'école et voilà", on voit dans le film que je suis à l'école (...). Pas loin de chez moi, c'est une association [un APP], (...). Cela va faire environ 7 mois (...). Ils m'ont dit que cela allait prendre du temps mais ça commence à venir. Je sens que j'ai fait des progrès (...). Oui, ça vient, je suis quand même content de moi parce que ça vient, mais il faut du temps. On m'a dit que ce n'était pas du jour au lendemain" (P.S.).

"J'avais demandé de faire (...) des cours du soir pour m'améliorer au niveau de l'écriture mais les circonstances ont fait que ça ne s'est pas fait" (P.Y.).

Le parcours de N.B. est quand à lui très significatif des difficultés rencontrées et de la ténacité et de l'énergie qu'il a dû déployer pour tenter de remédier à sa situation d'illettrisme.

"Je suis allé à la Maison des syndicats à Créteil et j'ai rencontré un monsieur très charmant qui m'a dit qu'au Gréta, il y avait des cours de français. J'ai été me présenter, j'ai fait des tests et on m'a prise mais ce n'était qu'une fois par semaine. Ce n'était pas ce que je recherchais car c'était un niveau plus supérieur mais je suis restée quand même. On était déjà dans le passé composé, dans les verbes, alors que j'avais besoin de la phonétique. J'avais besoin de savoir comment on écrivait les syllabes. Après à Créteil, j'ai trouvé une formation à Boissy saint-Léger par le Gréta. Normalement, je n'y avais pas le droit puisque c'était à Boissy et que j'habitais à XXX. Je lui ai expliqué mon cas et il m'a pris, mais c'était par contre des cours du soir de 18 à 22 heures. Il fallait que je laisse mes enfants toutes seules puisque j'étais divorcée. J'ai fait ça pendant deux ans et cela m'a aidé énormément. Ensuite, j'ai retrouvé une formation dans l'après-midi, il fallait que je travaille, alors il m'a fallu remodeler tous les horaires : travailler la nuit, accepter de venir le midi, être déléguée syndicale... Je ne m'en sortais pas, c'était infernal. Mon parcours a été fait d'apprendre des morceaux par-ci, par-là. Ce n'était pas facile car chacun à sa méthode. Le Gréta n'enseignait pas comme à Créteil, Créteil n'enseignait pas comme le Gréta. J'ai pris des cours au CNAM, il y a une chaire où ils apprennent aux gens qui ont des difficultés en français à écrire et à lire (...) de 20 à 22h.

Quand on fait parti des gens qui ont un emploi, on n'a pas le droit d'avoir des formations en français qui soient gratuites. Les formations qu'on me donnait, il fallait payer. J'en payais déjà à Boissy (...), je ne pouvais pas payer à Créteil avec le salaire que je gagnais et je ne faisais pas parti des gens prioritaires. C'est priorité aux chômeurs. La décision de me mettre chômeuse et de négocier a été surtout pour l'écrit. Je ne suis pas fier mais c'était le seul moyen pour que je puisse avoir un stage (...).

De temps en temps je me dis que je ne vois pas le bout. Quand je laisse un mot à mes enfants, quand je fais un courrier, quand au CNAM j'essaye de prendre des notes, je me dis que finalement ça avance. Mais sinon je suis toujours persuadé que je n'en vois pas le bout parce que pour moi, écrire, c'est écrire sans faute.

Ecrire ce que je pense, j'arrive finalement à le faire maintenant. C'est surtout quand quelqu'un me dicte. La difficulté est là. Je perds tout repère. On est complètement paumé, on ne sait plus comment le mot s'écrit et je crois qu'il faut un moment d'adaptation pour que je puisse le réécrire" (N.B.).

Rappelons toutefois avec P.Y. que si l'auto-formation et l'exo-formation sont presque toujours indispensables et permettent d'acquérir en toutes circonstances en tous lieux les savoirs défaillants. Néanmoins, même sans ces outils que sont les savoirs de base, on en demeure pas moins un homme parmi les hommes.

"Il ne faut pas que les gens oublient qu'il y a l'instruction et qu'il y a l'intelligence, on l'a ou on l'a pas. L'instruction, si on n'en a pas aujourd'hui, avec le temps qui passe au fur à mesure, on ne l'a pas. L'intelligence, ça ne s'apprend pas" (P.Y.).

2.13 - La réponse attendue de l'organisation

Face à la question de l'illettrisme chez les syndicalistes, les militants, comme leurs organisations semblent en matière de solution assez dépourvus. La question de la réponse syndicale a souvent surpris tant les attentes dans ce sens, quand elles existent, sont diffuses. Néanmoins, j'ai obtenu quelques éléments de réponses. Certains faute de réponse syndicale appropriée se sont engagés dans du travail local dans le cadre d'une équipe, d'autres pensent qu'une "école" syndicale pourrait être une solution.

"Je pense qu'à la CFDT c'est suspendu, il y a des gens qui en parlent, il y a des gens qui voudraient faire. Moi, je dirai que dans notre équipe, on a voulu faire et on a essayé de faire (...). C'est cette entraide que nous mettons en place (...). C'est ça, on travaille ensemble de manière que la personne qui a des difficultés, voit où sont ces difficultés et c'est fait de façon à valoriser son travail" (M.B.).

"Déjà recréer une cellule importante" (N.B.).

Ce qui n'empêche pas M.B. de penser que dans le même temps, car tout ne peut peut-être pas se faire dans les équipes, il faudrait :

"Quand il y a de l'analphabétisme, de l'illettrisme, qu'il y ait des gens qui nous forment à un moment donné selon le niveau. Il faut qu'on ait un institut de formation assez complet, assez fort" (M.B.).

Souvent la bonne solution semble une solution collective qu'elle revête une forme plus ou moins traditionnelle de formation ou plus inédite de tutorat militant.

"Une petite école, ça serait pas mal (...). Qu'il y ait quelqu'un pour nous aider à lire et à écrire. En plus, je suis sûr que je ne suis pas le seul de la CGT à ne pas savoir lire et écrire (...). Je m'étais renseigné mais il n'y avait rien, il n'y avait pas d'école (...). C'est une école qui manquait au syndicat. Ça aurait été bien qu'il y ait une école pour les gens qui veulent savoir lire et écrire. C'est ça qui manquait moi je dis" (P.S.).

"Moi, ma pensée profonde au niveau du syndicat, il faut savoir qu'aujourd'hui, on a beau avoir évolué, il y a encore des gens dans les boîtes et même des jeunes qui en sont à des niveaux un peu comme moi. Je pense que si ces gens-là deviennent adhérents dans un syndicat et qu'ils souhaitent faire quelque chose dans un syndicat, moi, je dis oui, le syndicat pourrait aussi faire quelque chose pour les attentes de ces jeunes (...). Quelque part on est passé à travers l'école donc on va leur dire de reconstruire une autre école pour des gens comme nous. [La

solution] se serait de mettre à disposition, parce il faut savoir que dans les syndicats il y a des profs. Ce serait par cet intermédiaire-là de faire une sorte de volontariat pour se mettre à disposition de gens comme nous" (P.Y.).

Synthèse et conclusion de la 2^e partie

L'histoire et la littérature syndicale faisaient apparaître, au hasard des témoignages, la présence de militants ne maîtrisant pas les savoirs de base. Certains considèrent sans doute hâtivement ces situations aujourd'hui impossibles. Certes, elles ne sont pas communes, encore que dans certains secteurs d'activité à forte main d'œuvre ouvrière, elles ne soient pas, à en croire les témoignages recueillis, si exceptionnelles et si rares que cela. Cette recherche bien que portant sur un échantillon restreint prouve, s'il en était besoin, que des syndicalistes en situations d'illettrisme sont encore présents sur le terrain de la lutte sociale et que parmi eux certains sont élus et sont en responsabilités de mandats quelquefois importants.

Pour ces syndicalistes militer est considéré comme une activité intellectuelle qui exige un engagement fort, du travail personnel et la coopération d'une équipe. Il n'est toutefois pas certain que ce constat soit la conséquence des situations d'illettrisme et qu'elles en soient les seuls moteurs. Des syndicalistes "lettrés" n'auraient sans doute pas un discours très différent, sauf en ce qui concerne les modes de solidarité et d'entraide spécifiques qu'entraînent les situations d'illettrisme *stricto sensu*.

Si la communication orale ne pose en général guère de souci aux militants, l'usage de l'écriture s'avère omniprésent dans l'activité syndicale. Et, ce qui est le plus frappant, c'est que, malgré des déficits d'écriture marqués, la majorité des militants interviewés utilisent peu ou prou l'écrit, même si bien souvent, ils s'obligent à écrire. La plupart acceptent le passage à l'écrit, sans doute ont-ils fait le deuil d'une production écrite strictement académique. La plupart, dans l'activité syndicale, acceptent de mobiliser leur écriture domestique et s'assument comme "*écrivants*". Tous considèrent l'écriture, même s'ils ne la maîtrisent guère comme un outil essentiel du syndicalisme. Il convient donc de produire, coûte que coûte, quitte à se faire "corriger" par un membre de l'équipe qui connaît la difficulté. L'usage de la lecture apparaît moins central soit parce que dans l'ensemble mieux maîtrisé par les militants, éventuellement à force d'usage syndical, soit parce qu'une part non négligeable des informations nécessaires à l'action passe par un autre canal de communication. Quant au calcul, sauf dans le cas d'un mandat spécifique de trésorier, il est peu sollicité.

Une mauvaise maîtrise de l'écriture entrave donc assez rapidement l'activité syndicale mais surtout elle s'avère très vite un frein à des prises de responsabilités plus importantes. L'écriture à un autre niveau de l'organisation devient encore plus essentielle. Une lecture mal assurée produit, semble-t-il, une gêne moins déterminante bien que quelquefois le risque de passer à côté d'une information importante soit présent. Bien souvent une écriture et/ou une lecture approximative rendent inconfortable, la présence en formation syndicale.

Classiquement, les syndicalistes en situations d'illettrisme afin de pouvoir conduire leurs activités et pallier leurs difficultés usent de multiples subterfuges et de contournements variés aujourd'hui assez bien connus. Soit, ils ont recours à une écriture personnelle "simplifiée", soit, ils sollicitent l'aide d'un tiers complice et de confiance afin d'améliorer leur écrit ou, dans certains cas, "sous la dictée" le faire écrire.

De plus afin de compenser des savoirs de base défaillant, certains militants interrogés s'emploient souvent à mobiliser les ressources de l'équipe syndicale de manière à ce que chacun y trouve sa place et puisse mobiliser ses talents quelles que soient les difficultés éprouvées. Tous, font état d'un recours systématique à leur mémoire qu'ils considèrent comme bonne, voire exceptionnelle. Elle s'avère être l'outil essentiel, le moyen le plus fiable de

compensation. Elle est peut-être développée, d'ailleurs, pour une part par l'activité syndicale elle-même. Au demeurant, pour ces syndicalistes, la mémoire supplée à la trace écrite.

Dans les équipes militantes, la situation d'illettrisme de tel ou tel est parfois connue de tous mais la plupart du temps, elle n'est sue que d'une ou deux personnes proches qui participent de "l'invisibilité" du phénomène. *De facto*, l'illettrisme, dans le milieu syndical n'est pas plus facile à assumer qu'ailleurs, il convient dans bien des cas de le dissimuler et ce quels que soient vos mérites, votre courage et vos qualités militantes. En effet, tant dans l'équipe militante, qu'auprès des collègues représentés ou de la hiérarchie, la connaissance de la situation d'illettrisme pourrait desservir le militant. Elle pourrait vite devenir contre productive soit en affaiblissant sa crédibilité, soit celle de son organisation d'où des précautions et la mise en place de stratégie d'évitement des situations mobilisant l'écriture ou la lecture.

Conscients de leurs situations d'illettrisme, les syndicalistes rencontrés ont tous à un moment donné de leur parcours entamer, même si elle a parfois échoué, une tentative pour acquérir ou ré-acquérir les savoirs de base nécessaires à leur vie militante et personnelle. Les uns en utilisant l'activité syndicale comme prétexte et base de leur auto-formation, d'autres en associant l'équipe militante ou des membres de leur sphère domestique (conjoint ou enfant), d'autres encore en ayant recours à des dispositifs d'éducation formelle. Dans ce dernier cas, les difficultés pour parvenir à se former sont grandes, soit que l'offre de formation soit rare, soit inappropriée, soit lointaine ou à des horaires difficilement compatibles avec la vie personnelle, professionnelle et/ou militante qu'ont à assumer en parallèle la plupart des membres de notre échantillon.

Enfin, les réponses des organisations syndicales face à la question de l'illettrisme en milieu militant semblent inexistantes ou pour le moins indigentes. Il est vrai qu'en la matière la discrétion est de rigueur et que les militants dans cette situation ne formulent le plus souvent que des attentes diffuses même en ce qui concerne plus particulièrement l'aide à la formation. Néanmoins, certains de nos interlocuteurs souhaiteraient des initiatives dans ce sens.

TROISIEME PARTIE

Paroles de syndicalistes

III -Responsables syndicaux et situations d'illettrisme

Introduction

En complément des témoignages directs des militants en situations d'illettrisme, j'ai souhaité avoir des entretiens avec des responsables de structures syndicales (Unions départementales, syndicats, sections syndicales...) conscients de la problématique que constitue l'illettrisme dans le monde des militants d'entreprises. Au-delà, d'une simple connaissance du phénomène, tous, dans leur expérience militante, en tant que responsables ou non, ont côtoyé ou côtoient des acteurs sociaux du monde du travail en situations d'illettrisme. Les propos qui suivent furent donc tenus par des responsables qui souvent cumulent ou ont cumulé plusieurs fonctions en tant que secrétaire de section ou de syndicat, responsable de CE ou de CHS-CT, secrétaire ou secrétaire adjoint d'Union départementale, responsable régional. L'un d'entre eux, je le rappelle compte tenu de sa situation particulière, apparaît dans cette recherche à la fois en tant que militant en situation d'illettrisme et en tant que responsable local. Ces mandatés sont adhérents pour l'un à FO, pour les autres soit à la CFDT soit à la CGT. Comme pour le premier volet de ce travail, malgré une conscience assez large du phénomène illettrisme dans ces organisations, il m'a été très difficile de constituer un échantillon plus large. Ainsi sans être représentatifs au sens scientifique du mot, il convient, comme pour le premier volet d'ailleurs, de considérer les propos rapportés comme significatifs et signifiants. Significatifs parce qu'ils renvoient à des situations réelles vécues, signifiants puisque porteurs de sens.

3.1 - Présence de militants en situation d'illettrisme

Sans pouvoir quantifier le phénomène illettrisme avec précision, les responsables syndicaux rencontrés y sont tous très sensibilisés. Notons néanmoins que pour l'un d'entre eux, même s'il ne confond pas analphabétisme et illettrisme et compte tenu du secteur syndical particulier qu'il couvre (le nettoyage), ses propos englobent parfois les deux sous-populations. Au demeurant, il ne fait aucun doute pour ces responsables que l'on peut être adhérents, militants et/ou responsables dans un syndicat et être en situation d'illettrisme. Sur l'ampleur du phénomène leur appréciation varie, là encore, il convient de considérer la nature du mandat et le secteur syndical d'origine de chacun d'entre eux.

Pour les uns, il s'agit d'une réalité marginale :

"Oui, j'en ai rencontré dans une quantité très infime" (J.K).

"Oui, il y a quelques collègues qui ont des difficultés avec l'écrit" (M.B).

"Oui, quelques-uns, c'est pas la majorité, il y en a 3 ou 4 qui sont dans cette situation dans la section CGT de l'Hôpital, dont une sympathisante, les autres sont à la CGT depuis longtemps" (H.H.).

Pour les autres d'un phénomène plus répandu qu'on ne le pense généralement :

"Oui, j'ai cette expérience au quotidien, je travaille dans une entreprise de sécurité sur les salons, les expositions (...). Dans ma profession, il y a des gens qui ont un vécu social difficile" (G.M.).

"Oui mais la question est compliquée parce qu'il y a ceux dont on pense qu'ils sont en situation d'illettrisme et qui ne le sont pas forcément mais qui ont des problèmes avec l'écriture et puis il y a ceux dont on pense qu'ils ne le sont pas et qui en fait le sont. J'ai rencontré pas mal de militants, voire des syndiqués en difficultés (...). C'est un phénomène plus important que ce qu'on pense habituellement" (T.R.).

"Oui, j'en ai rencontré beaucoup, surtout dans la profession du nettoyage et le gardiennage (...), il y en a beaucoup dans cette situation-là qui n'ont jamais été à l'école. Il y en a aussi qui sont bien allés à l'école" (L.J.).

"Oui, dans le cadre de ce que je fais à l'XXX, c'est vrai que j'ai eu à rencontrer beaucoup de militants syndicaux en difficulté avec la lecture et l'écriture (...). Au quotidien, je suis en rapport avec eux (...). Si je prends simplement le cas de la propreté où il doit y avoir 300 délégués, en exagérant à peine, sur ces trois cent, il y en a la moitié qui sont en situation d'illettrisme" (Y.B.)⁶⁶.

3.2 - Prise de conscience

La prise de conscience par les responsables syndicaux de l'illettrisme en milieu militant peut se faire de manière assez diversifiée, généralement très directement lors d'un contact dans une situation militante plus rarement dans le cadre d'une entraide militante. Le révélateur principal, le marqueur d'illettrisme le plus souvent cité est l'écriture.

"C'est seulement quand ils nous prennent en aparté pour dire : "est-ce que tu peux me faire un courrier, un petit mot, comment on fait une lettre. Est-ce que tu peux me la faire parce que moi je ne sais pas écrire, je ne sais pas comment la tourner" (H.H.).

"Je dirai plutôt à l'écrit qu'autre chose (...). C'est-à-dire en tant que militant, tu produis souvent des tracts ou même tu fais des courriers et on voit bien les gens qui ont des difficultés quand il s'agit de rédiger et de

⁶⁶ Y.B. est conscient de la différence entre "illettrisme" et "analphabétisme" et il a dénoncé plus tôt de l'entretien l'amalgame : "illettrisme=immigration" voir *infra*.

faire un courrier ou de faire un tract. Donc, c'est là où on se rend compte des difficultés" (M.B.).

"C'est souvent quand on est autour d'une table et qu'on essaie de faire un tract, qu'on est trois à prendre le stylo, quinze qui regardent et deux qui se disent pourvu qu'il(s) ne me demande(nt) pas quelque chose" (T.R.).

"Sur des faits simples, un jour, je me suis rendu dans un syndicat pour tenir l'assemblée générale et à mesure de l'assemblée générale, les salariés présents demandaient la rédaction d'un tract rédiger par moi (...). Par contre, quand j'ai demandé sur un deuxième tract que ce soit le groupe qui le fasse, je me suis vite aperçu de l'arrêt, du manque important parce qu'on ne peut pas rédiger un tract n'importe comment" (J.K.).

Néanmoins d'autres actes de la vie militante, moins souvent évoqués, peuvent devenir révélateurs d'illettrisme. Ces autres situations font apparaître soit des difficultés de lecture, soit de compréhension ou de maîtrise d'informations complexes.

"Je vois en tant que délégué syndical, j'ai beaucoup de mal à faire comprendre certaines choses qui sont pourtant assez basiques (...). On voit que pour certains la scolarité n'a pas été suivie assidûment, que même après l'école ce sont des gens qui n'ont pas eu d'activités qui leur permettaient d'entretenir et là il y a des choses qui sont inexorables. Après les gens, ils ne sont plus du tout familiarisés à lire un texte, et ça leur est difficile, il suffit que deux ou trois mots soient un peu compliqués, ils ont leur attention qui est fixée sur les deux ou trois mots [pour] qu'ils ne comprennent pas" (G.M.).

"Autre élément, préparer une négociation annuelle sur les salaires (...). Il faut s'appuyer sur des faits, des points précis (...). Ce sont des éléments qui m'ont fait percevoir que les gens dans l'entreprise et dans le milieu militant avaient quelques lacunes" (J.K.).

Dans d'autres circonstances, après une prise de conscience locale, ce sont les structures d'un autre niveau qui sont sensibilisées aux situations d'illettrisme existantes dans tel ou tel secteur de l'organisation. Le témoignage qui suit est révélateur de la logique qui préside à la découverte de l'illettrisme dans certains milieux, pas exclusivement syndicaux d'ailleurs.

"Il y avait une demande qui émanait de syndicats où on avait ces populations, qui avaient des difficultés à les former. Donc ils se sont posés la question et cela revenait de manière récurrente : comment former ces gens-là ? Dans les formations [syndicales] classiques ils avaient d'énormes difficultés à suivre. Ça posait des problèmes, ils ne venaient pas en formation (...). Au départ, le syndicat avait pris ce problème comme un problème uniquement d'immigration (...). Au fil du temps, ils se sont rendus compte que ce n'était pas réservé uniquement à cette population et que c'était plus large que ça (...). Il fallait trouver une

solution si on voulait que cette population milite et devienne autonome (...). C'est le syndicat de la propreté [qui a lancé le mouvement] parce que c'est là que l'on trouve la plupart de ces populations d'où l'erreur initiale, c'est-à-dire "illettrisme = immigration", parce que dans ce secteur de la propreté, il y avait plus d'immigrés donc on fait l'amalgame. Par la suite, il y a eu l'hôtellerie et le tourisme, la construction-bois, le commerce, donc d'autres personnes ont posé problème" (Y.B.)

3.3 - Réaction des responsables

Les responsables syndicaux interrogés ne souhaitèrent ou ne purent pas décrire avec précisions qu'elles furent leurs réactions lorsqu'ils prirent conscience du phénomène illettrisme.

Parmi eux, deux seulement élaborèrent une réponse, la première relève de la relation d'aide, voire d'entraide, puisqu'elle tend à protéger le militant en situation d'illettrisme, la seconde renvoie davantage à une solution de remédiation et de renforcement positif, de revalorisation narcissique par le collectif.

"Ma relation a été d'aide déjà au départ parce que je me suis aperçu que ces gens-là, le savaient, s'en étaient aperçus mais essayaient au maximum de la cacher et donc le cacher, c'est faire que les collègues ne s'en aperçoivent pas (...). [Pour un cas], souventefois [sic], ce sont des éléments qu'il a perdus parce qu'il n'a plus pratiqué, qu'il n'a plus écrit..." (J.K.)

"On oblige à écrire, à produire quelque chose et après, on essaye de corriger avec les autres et de revoir ensemble (...). Il y a des difficultés mais il y a néanmoins une production, il y a quelque chose que tu as fait. On le valorise " (M.B.)

3.4 - Exercice de mandats et responsabilités

Les responsables syndicaux en général savent que malgré des situations d'illettrisme connues et avérées, des militants exercent des responsabilités militantes et des mandats syndicaux plus ou moins importants. Parmi eux, l'un n'en a pas connaissance, l'autre considère que cela leur est très difficile,

"Parce qu'ils ne sont pas sûrs d'eux" (H.H.)

Pour les autres, ils ont tous rencontré des militants en responsabilité et en situations d'illettrisme. Rappelons à nouveau pour pondérer leurs propos que tous les responsables syndicaux, qui ont accepté d'être interviewé, sont sensibilisés à la question de l'illettrisme en milieu syndical.

"J'en ai rencontré (...) avec des responsabilités qui ne dépassent pas le syndicat de base dans l'entreprise avec des postes souvent les moins

importants (...). Délégués syndicaux, non (...), je me suis aperçu que certains étaient en position de prendre un mandat [de DS], leurs collègues leur [ont] fait comprendre qu'il valait mieux ne pas le prendre (...). Délégué du personnel, oui, dans une entreprise industrielle (...), il fallait six noms (...). Lorsque j'ai réuni l'ensemble des titulaires et suppléants DP et qu'on a discuté un peu (...), je me suis aperçu que [le] sixième nom était en situation d'illettrisme, complète, peut-être pas mais il avait de très grosses lacunes" (J.K.).

"J'en ai connu deux au moins qui avaient des mandats dont un qui avait un mandat de CHS-CT et l'autre était délégué du personnel" (T.R.).

"Ils ont des mandats. On a des délégués syndicaux (...). Il y a des délégués du personnel, il y en a eu au comité de sécurité et des conditions de travail, il y en a dans des comités syndicaux" (L.T.).

"C'est vrai, il y a des adhérents et aussi des militants qui ont des mandats et qui sont en situation d'illettrisme. Par exemple, le syndicat de la propreté, [ce sont] des délégués syndicaux [qui] sont élus au comité d'entreprise, ce sont des élus DP. Ils ont des mandats lourds mais ils sont en situation difficile devant l'écriture et la lecture" (Y.B.).

3.5 - Conduite de l'activité militante

En règle générale, les responsables syndicaux - qui quelquefois ont désigné eux-mêmes certains de ces militants comme DS - confirment que les militants en situations d'illettrisme assument leurs mandats et leurs responsabilités ou que même dépourvus de mandats, ils sont estimés.

"[Il] a assumé son mandat jusqu'au bout, [il] a même été réélu (...). Il est encore aujourd'hui, depuis tout ce temps-là, ça remonte à 7 ou 8 ans, il est encore délégué du personnel dans son entreprise et tout se passe bien" (J.K.).

"Les gens les connaissent, ils savent qu'ils font partie de la CGT et ils sont reconnus comme étant dans le syndicat" (H.H.).

Bien que les militants en situations d'illettrisme soient en capacité d'assurer des mandats et d'assumer des responsabilités, les responsables syndicaux de mon échantillon - parfois de manière peut-être un peu paternaliste - considèrent qu'ils ont besoin d'une assistance technique, mais sans doute comme beaucoup d'autres militants, devant certaines exigences d'expertise et de "professionnalisme" du syndicalisme contemporain.

"Mais il y a un handicap parce qu'on peut parler, on peut bouger mais on ne peut pas écrire (...). Ces gens-là si on leur donne des mandats, on sera obligé de les suivre pendant un ou deux ans, de les aider (...), de les accompagner à la réunion des délégués du personnel (...). Surtout on lui dit de ne pas signer un accord que le syndicat n'aurait pas élaboré avec

lui parce que si on ne sait pas lire, on signe n'importe quoi, on engage le syndicat dans quelque chose qu'il ne voulait pas (...). Avant signature (...), on lui dit : "chaque fois que tu négocies avec ton patron, tu demandes un exemplaire que tu verras avec ton syndicat pour le donner à lire et donner sa réponse ensuite" (L.T.).

"Il faut qu'ils soient plus aidés que certains dans le sens où ils ont besoins d'explication (...). Ils assimilent bien, je pense qu'ils prennent leur rôle à cœur et ils le font bien mais pour ces personnes, ils [sic] ont besoin de cette explication en amont (...). Ils essayent de bien faire fonctionner leur compréhension pour que dans l'explication orale qu'ils vont donner à leurs collègues, ils retranscrivent réellement ce qui s'est passé" (J.K.).

Un responsable, estime que pour lui les situations d'illettrisme l'empêchent de faire vivre correctement sa section syndicale.

"Je peux te dire que je fonctionne quasiment tout seul (...), je ne peux pas fonctionner avec un trésorier, c'est moi, je récupère, je collecte et après je viens chercher les timbres, je les assiste" (G.M.).

De fait, et compte tenu de ces difficultés de maîtrise de savoirs de base, les militants en situations d'illettrisme mandatés limitent, le plus souvent leurs activités au niveau de l'entreprise voire seraient en retrait pour ceux qui n'ont pas de responsabilité. Ils n'assumeraient que des tâches logistiques et matérielles. La première partie de cette recherche où s'expriment les militants eux-mêmes contredit ou pour le moins nuance, cette représentation des responsables syndicaux interviewés.

"Ils vivent leur militantisme, c'est dans l'entreprise (...). Le problème qu'ils ont c'est que les gros dossiers nationaux, ils s'en écartent un peu parce que c'est moins important pour eux (...). [L'un d'entre eux] dit lui-même, maintenant il le reconnaît, il en rigole même un peu : "je sais que j'irai pas au-delà [DP], mais dans mon rôle je suis bien" (J.K.).

"C'est plutôt matériel et ils le font très bien d'ailleurs (...). D'accord, ils font tout ce qu'on leur demande, bien sûr avec leur consentement, ils veulent rendre des services eux-mêmes (...). Ils ont toujours été là (...). Ils viennent pour prendre les panneaux, les banderoles pour les manifestations mais jamais ils ne vont prendre la parole (...). Jamais ils ne se mettent en avant" (H.H.).

Par contre pour l'un de ces responsables, lui-même en situation d'illettrisme, ses difficultés d'écriture ne représentent pas une gêne pour exercer son activité militante. Mais dans ce cas encore le travail et l'esprit d'équipe pallient la difficulté.

"Il est évident que si tu as des difficultés, il faut trouver des ressources. L'intérêt dans le syndicat c'est qu'effectivement les gens qui viennent sont ressources (...). L'approche du langage écrit, la façon dont on exprime

les choses est déjà travaillée (...). Donc, quand on arrive devant un employeur, l'écrit correspond bien à ce que je pense et à la façon dont je m'exprime, donc, ça correspond bien et il n'y a pas de problème (...). C'est aussi parce que je n'ai pas de mal avec la parole, je compense" (M.B.).

Aux dires mêmes d'une autre responsable syndicale, dans une certaine mesure le peu de maîtrise des savoirs de base n'est pas toujours une priorité pour ces militants, même si l'organisation considère que d'ici à quelques années les exigences de lecture et d'écriture pourraient s'accroître tant pour mener l'activité syndicale que pour satisfaire aux exigences du travail.

"Ils disent : "je suis le porte-parole d'un groupe d'individu, je suis reconnu par mes pairs donc l'écriture et la lecture, finalement c'est pas tellement ce que je recherche". Cela dit (...), Cela ne suffit pas (...), il faut tenir compte de l'évolution aujourd'hui (...). Demain certains travaux (sic) peuvent évoluer avec les nouvelles technologies" (Y.B.).

Bien que refusant d'établir un lien mécanique - ce qui serait à mon sens un biais ou pour le moins une interprétation abusive - entre situations d'illettrisme et certaines formes de radicalité dans les modalités d'exercice du syndicalisme, les témoignages des responsables convergent majoritairement vers la reconnaissance de formes affirmées de la revendication par les militants en situations d'illettrisme. Il convient toutefois de pondérer ce propos en soulignant la tradition d'**action directe**⁶⁷ toujours vivace dans le syndicalisme ouvrier particulièrement en cas de difficultés majeures. Des conflits récents fortement médiatisés dans le secteur industriel, l'ont d'ailleurs dernièrement illustré. Au demeurant, dans l'exercice syndical, les militants concernés font preuve d'une grande détermination et d'une forme incontestable de courage.

"Face à l'employeur, il n'avait pas peur, à la limite, c'était lui qui va être le plus virulent vis-à-vis de l'employeur parce qu'on y va, on réclame. (...). Il a redemandé un mandat à la suite, il a été réélu après dans l'entreprise avec le plus de voix (...). Il a été élu avec le plus de voix parce que c'était lui qui n'avait pas peur, c'est lui qui allait au combat" (J.K.).

"De part leurs convictions et parce qu'ils n'ont pas froid aux yeux, ils disent des choses que les autres n'osent pas dire. Ils sont reconnus par rapport à leurs collègues parce qu'ils osent faire certaines choses que les autres n'osent pas faire" (Y.B.).

"Lui, il fonce (...), il est capable d'un seul coup pour dénoncer les excès des patrons de tomber dans un discours : "les patrons nous briment" (G.M.).

⁶⁷ Au sens utilisé autrefois par les syndicalistes des Bourses du Travail et de la CGT. Se reporter en particulier aux écrits d'Emile Pouget.

Malgré cette détermination, plus encore que d'autres peut-être, les militants en situations d'illettrisme doivent faire leurs preuves et quelquefois être rassurés.

"Faut vraiment qu'on fasse de hauts faits d'armes vis-à-vis de l'employeur, qu'on arrive à imposer, faut qu'on fasse des démonstrations de force vis-à-vis de l'employeur" (G.M.).

"Mais il fallait qu'il soit motivé, qu'on est préparé les choses, il fallait donner les éléments pour aller sans crainte" (J.K.).

Et J.K. de poursuivre :

"Oui, si ce n'est qu'on attend quand même qu'il ait fait ses preuves, mais une fois qu'il a réussi son examen de passage, en fait pour cette personne-là, c'est six mois. Si pendant les six premiers mois, il a fait ce qu'il fallait vis-à-vis des salariés, vis-à-vis de ces collègues, après ça se passe bien. S'il n'a pas fait ce qu'il fallait, oui, là, il y a problème" (J.K.).

Il s'agit donc, selon mes interlocuteurs, pour les militants en situations d'illettrisme de prendre sur eux. Ici encore, l'importance de la lecture et de l'écriture voire de la communication orale - même si quelquefois elle peut permettre de mieux assumer - est à relativiser. Est-ce la situation sociale ou la difficulté à manipuler les savoirs de base qui produit cette crainte et cette nécessaire affirmation de soi lors d'une activité syndicale ?

"Non, il y a des personnes plus en difficulté mais avec le temps et un travail sur soi-même, on arrive quand même à avoir une façon de s'exprimer un peu plus construite (...). Je pense qu'au début c'est la peur, peur de ne pas savoir, peur de ne pas pouvoir. Nous, on travaille beaucoup dessus pour qu'effectivement les collègues n'aient plus peur et n'hésitent pas à parler" (M.B.).

"Il y en une qui a fait une adhésion cette année au service technique. Par exemple, quand je passe dans les services, je prends quelqu'un comme ça pour faire voir, pour parler avec le personnel, je la prenais à témoin. Je faisais en sorte de temps en temps de l'inclure dans la conversation (...). Elle se sent obligée de répondre et petit à petit, elle est tout étonnée parce qu'elle a su prendre la parole. Elle a dit : "la prochaine fois, je voudrais bien le refaire avec toi". C'est quelqu'un qui a arrêté très tôt l'école" (H.H.).

3.6 - Une situation difficile à assumer

Aux dires des responsables syndicaux rencontrés, les difficultés aux regards des savoirs de base des militants en situations d'illettrisme ne sont en général pas très largement connues. L'employeur la plupart du temps l'ignore totalement et parmi l'entourage professionnel et syndical, seul un cercle très restreint de proches de confiance, comme nous l'avons vu

précédemment, est dans la confiance. Il leur apparaît même qu'assez fréquemment les militants concernés cachent cette situation et craignent qu'elle ne soit mise à jour.

"Et puis il y a toujours ce côté (...) : "Ah, il faut que j'avoue que je suis en situation d'illettrisme", je pense que c'est difficile (...). C'est toujours difficile parce qu'il y a le regard des autres et il y a aussi la méconnaissance de ce qu'est l'illettrisme, les gens confondent souvent illettrisme et imbécillité" (T.R.).

"Ce qui est curieux dans sa situation aujourd'hui, c'est que personne dans l'entreprise ne s'est rendu compte qu'il était dans cette situation-là, qu'il était en difficulté par rapport à l'écriture et à la lecture (...). Il a une peur bleue du jour où les gens vont se rendre compte qu'il est en situation d'illettrisme". (Y.B.).

Certains militants en situations d'illettrisme, toujours selon les témoignages recueillis, tenteraient même de passer inaperçus ou seraient tenter de ne pas accepter une responsabilité. Ils se mettraient sciemment en retrait de l'action collective. Il s'agit donc de les convaincre de leur valeur et de prendre leur place dans le processus revendicatif.

"Il y a très peu de personnes qui savent qu'ils sont dans cette situation parce qu'eux-mêmes ne veulent pas faire voir une image. Vous savez en psychiatrie tout peut être interprété. Moins on dit de choses mieux ça vaut pour tout le monde (...). C'est pas des gens qui se mettent en avant, qui se mettent en première ligne même quand il y a des assemblées générales, C'est pas eux qui vont se mettre aux premières places. Ils vont carrément se mettre au fond. Je pense qu'ils se sous-estiment un petit peu, se dévalorisent. C'est vrai qu'on a du mal à les placer sur les premiers rangs " (H.H.).

"Il y en a qui viennent en disant qu'ils ne sont pas à l'aise parce qu'ils ne savent pas lire et écrire pour être délégué syndical mais on leur dit d'y aller parce qu'on va les aider car ils ont de l'expérience" (L.T.).

Plus rarement (une occurrence), des syndicalistes en situations d'illettrisme refuseraient de se reconnaître comme tel.

"C'est difficile (...), chez des gens limités, l'orgueil prend le pas, ils ont besoin de montrer une vitrine. Si on commence à leur dire qu'ils sont un peu limités, ça pose un problème de relationnel (...). Leur faire comprendre qu'ils sont en situation d'illettrisme, c'est difficile" (G.M.).

Quelquefois, c'est suite à un concours de circonstances ou à un travail en équipe que la situation d'illettrisme peut complètement être assumée autant par les individus que par les collectifs dans lesquels ils sont impliqués. Dans ces cas, la dimension d'entraide est fortement présente.

"L'assumer, oui, ils l'assument parce que quand ils ont de gros problèmes, ils demandent de l'aide à l'UD. Après en avoir discuté avec eux, quand ils ont compris que c'était certes un handicap pour eux, mais que ce n'était pas une maladie et que si cela en était une, éventuellement, elle pouvait se soigner, que cette position-là fait que les gens réagissent bien" (J.K.).

"Parce qu'on en parle, non il n'y a pas de tabou, le fait d'en parler, le fait de s'expliquer, le fait qu'il n'y ait pas de jugement permet que tout le monde s'exprime et même quand il y a une difficulté, elle est là, on va la résoudre" (M.B.).

3.7 - Activités militantes, ruses et compensation

Les témoignages des syndicalistes en situations d'illettrisme dans la première partie de cette recherche attestent qu'ils mobilisent pour assumer leurs responsabilités de nombreuses capacités. Les responsables syndicaux interrogés confirment ici, à leur tour, ces usages. Afin de pallier certaines difficultés, les militants usent d'habiletés de contournement et utilisent des "ruses" que tout "écrivain" fatigué connaît bien. Le témoignage de T.R. est sur ce point très éclairant.

"Oui, il y a plein de trucs que j'ai pas forcément en tête comme ça, il y a plein de ruses. Il y a le téléphone par exemple. Le mec, il pourrait te mettre un mot sur le registre de liaison entre les trois équipes. Nous on travaillait en 3X8. Dans le local syndical, on avait un cahier sur lequel on mettait des petits pour l'équipe d'après et ces deux camarades-là, ce n'étaient pas les seuls d'ailleurs, la flemme de mettre un petit mot ou ne sachant pas mettre un petit mot, se débrouillaient pour téléphoner ou pour dire à un autre de la faire. Et d'ailleurs, il y avait un truc révélateur, à un moment donné, dans le local syndical, on avait un répondeur et les camarades téléphonaient de leur poste de travail pour donner les consignes à l'autre équipe, alors que les autres prenaient le papier et écrivaient un petit mot (...).

Quand ils allaient à une réunion qui était un petit peu longue où il y avait beaucoup de choses à retenir et faisaient mine d'avoir oublié le papier, oublié le crayon, oublié le machin, oublié le truc. Généralement quand ils avaient un trou de mémoire, ils venaient te voir pour te dire : "alors tu te rappelles ce qu'il a dit, tu as dû noter toi". Des fois, tu dis : "prends mes notes et regarde". "Non, j'ai pas le temps" et donc en fait ils venaient te demander de préciser un truc qu'ils avaient oublié (...).

Je me rappelle une fois en CHS-CT, quand il avait un truc à inscrire sur le registre de sécurité, il prétextait toujours le fait que c'était mieux que ce soit un salarié qui l'écrive que lui. Tous les autres au CHS-CT allaient consigner sur le registre ce qu'ils voyaient. Mais lui, il disait toujours aux salariés : "c'est mieux quand c'est le salarié qui écrit" (T.R.).

Les militants en situations d'illettrisme déclaraient avoir recours, afin de pallier leurs difficultés d'écriture ou de lecture, à leur grande capacité de mémorisation. Les responsables syndicaux, de leur côté, attestent aussi de ce mode de compensation et de leur grande écoute afin d'atténuer leur non-utilisation de l'écrit.

"Ils ont plus de mémoire que les gens qui ont été à l'école. Ceux qui ont été à l'école, ils ne s'inquiètent pas beaucoup pour mémoriser les choses parce qu'ils lisent dans les papiers. Les autres, c'est leur mémoire" (L.T.).

"Je pense qu'ils ont d'autres qualités comme l'écoute parce que quand on leur parle, ils sont très attentifs à ce qu'on leur dit. C'est aussi du fait que nous, nous avons tendance à tout noter, alors qu'eux écoutent et parlent plus facilement (...). Ce sont des personnes qui ne vont jamais vous couper la parole. Ils vont vous laisser aller jusqu'au bout de ce que vous êtes en train de dire parce qu'ils emmagasinent le maximum d'informations que vous donnez pour pouvoir le ressortir après" (Y.B.).

"J'ai trouvé qu'ils avaient souvent des traits de mémoire plus importants. Est-ce quelque chose qu'ils s'obligent pour justement compenser ce manque d'écriture ? C'est vrai que dans une réunion publique sur un sujet précis, je me suis aperçu de ça. Quelques semaines après, j'ai rencontré dans l'entreprise les gens qui étaient présents à cette réunion et on en a reparlé (...). Ils disent : "tu as dit ça pour expliquer ça" (...). En fait, ils m'ont retranscrit oralement les mots précis que j'avais dits quelques semaines plus tôt. Ce qui fait que je me suis aperçu qu'ils faisaient eux-mêmes travailler leur mémoire d'une façon plus violente. Alors que celui qui prend des notes, souvent retient moins. C'est vrai que ces personnes en situation d'illettrisme font souvent, je l'ai constaté, beaucoup plus travailler leur mémoire" (J.K.).

"Si, si, ils se perdaient moins dans le détail, ils allaient souvent à l'essentiel. L'employeur pouvait causer pendant quarante minutes, eux, ils retenaient l'information. Nous, souvent on prenait plein de notes et après il fallait qu'on reprenne nos notes pour savoir ce qu'il avait voulu dire, qu'eux non, ils étaient focalisés sur l'information" (T.R.).

Une fois encore en cas de gêne pour conduire une activité, le collectif peut compenser certains manques au regard des savoirs de base.

"C'était un peu la problématique dans ma section, il fallait trouver des gens qui avaient des compétences que d'autres n'avaient pas et après c'est la gestion de l'équipe et la façon de fonctionner qui permet à un moment donné d'y arriver" (M.B.).

En situations d'illettrisme ou pas, rien ne remplace en matière de syndicalisme le travail de terrain et la disponibilité militante.

"Si le salarié est sanctionné, c'est l'accompagner chez son patron. Donc leur rôle, c'est souvent ça. Ils accompagnent très bien parce qu'ils laissent leurs coordonnées ici en disant que "si dans la société un salarié est victime, donnez-lui mes coordonnées, moi, je contacterai le patron". Soit, il règle ça avec le patron, soit, il n'est pas arrivé à résoudre et dans ce cas-là, il porte le fait devant le syndicat" (L.T.).

3.8 - Image sociale et militante

Comme tous les acteurs sociaux, les militants en situations d'illettrisme sont porteurs d'images sociales. Il nous a donc paru pertinent d'interroger les responsables de structures sur les représentations que selon eux, les collègues et les autres militants se sont construites de ceux qui ne maîtrisent pas les savoirs de base. Il s'agit ici de tenter d'appréhender si la situation d'illettrisme détériore ou non l'image syndicale et la reconnaissance des militants par leurs pairs. Un échantillon restreint ne permet pas d'avoir bien entendu un propos définitif sur la question mais les paroles recueillies font bien apparaître les divers points de vue possibles qui s'échelonnent de la méfiance *a priori*, à la crainte d'effets contre productifs, jusqu'à la reconnaissance la plus affirmée.

Le risque d'un effet négatif, d'un manque de crédibilité produit par le face à face avec un employeur "lettré" apparaît comme l'une des causes majeures de certaines réticences à mandater tel ou tel militant et donc à le reconnaître dans toute sa dimension militante.

"Ça rend le syndicalisme difficile, je les trouve très courageux de se syndiquer dans la mesure où du fait qu'ils n'aient pas de connaissance, à cause du côté rébarbatif de la lecture, il suffit qu'un employeur dise les syndicats sont en train de vous berner (...), tout de suite il y a un a priori favorable à l'employeur" (G.M.).

"Je me suis aperçu que certains étaient en position de prendre un mandat, leurs collègues leur ayant fait comprendre qu'il valait mieux ne pas le prendre parce qu'il serait amoindri et diminué face à l'employeur" (J.K.).

Mais le même J.K. affirme un peu plus loin à propos d'un autre cas :

"Au départ le cas que j'ai cité tout à l'heure qui avait fait la fin de liste. Certains de ses collègues sont venus me dire : "écoute, ça va être un boulet qu'on va traîner", et puis finalement ce boulet, ils l'ont pas tant traîné que ça parce que ça l'a motivé, je dirai que ça lui a décuplé ses forces de combat et de motivation" (J.K.).

Dans d'autres cas, la reconnaissance est plus immédiate et sans arrière pensée.

"La difficulté est connue des collègues avec lesquels ils travaillent (...). Dans le groupe, celui qui va être militant est celui qui va être reconnu, celui qui aura le plus de force à manifester devant l'employeur" (Y.B.).

"Ça se vit bien dans notre équipe, dans l'équipe du syndicat, dans l'équipe des permanents et de ceux qui ont des responsabilités. Ça se vit bien parce qu'il n'y a pas de jugement. Les gens ne jugent pas ce que produit la personne mais vont l'aider (...). Personne n'est jugé, personne n'est diminué ou rabaisé" (M.B.).

Dans certains lieux de production et dans certaines circonstances, les situations d'illettrisme de militants ne semblent poser aucun problème, voire même relever de l'ordre des choses communes. Sans pour autant pouvoir généraliser, c'est ce que l'extrait d'entretien suivant laisse apparaître. Mon interlocuteur fait allusion à la situation dans un site industriel, aujourd'hui fermée, d'un grand groupe de l'ouest de la France.

H.L. : *"Ces personnes étaient-elles bien perçues par le reste de l'équipe militante ?*

T.R. : *Oui, oui.*

H.L. : *Y avait-il des manifestations de solidarité ou d'entraide leur permettant de suppléer à leur difficulté ?*

T.R. : *Oui, parce que, quand ils demandaient de mettre un mot à quelqu'un d'autre, on le faisait. Oui, oui, c'était fait avec pudeur mais c'était solidaire".*

H.L. : *Dans les autres équipes militantes, cela se savait que tel militant CGT était en difficulté ?*

T.R. : *Oui, cela se savait dans l'usine.*

H.L. : *Cela se vivait comment ?*

T.R. : *Ça se savait, c'était entre la compassion et l'admiration. C'était, c'est bien il fait quand même des choses. Les deux que je connaissais bien, ils sont pas cons, c'est des battants, des gens qui se bougeaient les fesses pour les autres. Donc, il y avait une espèce de respect de ça".*

H.L. : *Ça ne gênait pas d'autres salariés d'être représentés dans certains lieux, comme le CHS-CT ou les DP pas des collègues en situations d'illettrisme ?*

T.R. : *Non, je ne crois pas, je n'ai pas eu de signes qui pourraient permettre de penser ça".*

L'un des membres de mon échantillon, le seul il est vrai, est très critique vis-à-vis des militants responsables de son organisation. Selon lui, il existerait dans l'appareil des formes de suspicion et de non-reconnaissance de certains militants en situations d'illettrisme. Là, encore, pas question d'extrapoler mais ses propos sont suffisamment significatifs pour figurer ici. Ils sont sans doute l'expression d'une représentation, marginale peut-être, mais qu'il convenait de faire apparaître.

"Si je regarde dans tous les syndicats où cette population est en majorité, les responsables syndicaux ne sont pas des gens en situation d'illettrisme (...). On a jamais pu leur donner aussi la possibilité d'accéder à des postes importants⁶⁸. Ils [les syndicalistes en situations d'illettrisme] militent dans les entreprises mais ça se limite qu'aux entreprises(...). Alors que ces gens ont fait leurs preuves sur le terrain, ils sont reconnus par leurs collègues dans l'entreprise, ils ont manifesté du courage vis-à-vis de l'employeur(...). J'ai le sentiment qu'ils sont pris quand même un peu à la légère (...). Aujourd'hui, je pense que c'est plutôt par rapport aux responsables que ces personnes n'accèdent pas à davantage de responsabilités. Ce n'est pas leur volonté. Il y a un frein de la part des responsables syndicaux" (Y.B.).

Et Y.B., lucide face aux questions de pouvoir qui traversent la plupart des organisations surenchérit :

"Ils (les responsables) ont aussi peur (...) que leur autorité s'effrite (...). Ils ont peur que ces gens-là, un jour, arrivent à être autonomes et puissent se passer de leurs services" (Y.B.).

Du côté du collègue employeur, les images sociales et les représentations sont tout aussi contrastées semble-t-il. Leur spectre s'étend du mépris, avec en corollaire la tentation d'une utilisation peu scrupuleuse de la situation d'illettrisme, au respect et à la reconnaissance du militant sans arrière pensée.

Certains tentent de profiter de la situation :

"Si le syndicat les remarque pour les désignés comme délégués et que tout de suite le patron (acceptent) le mandat (c'est fréquemment) en lui disant qu'il est prêt à lui donner quelque chose pour ne pas rentrer dans le syndicat" (L.J.).

"J'avais constaté sur cette question, c'est que par moment l'employeur se trouvait dans une position de force vis-à-vis de l'illettré parce que la majorité du temps, on le mettait un peu en dessous des autres et on le brimait pour justement éviter qu'il se renforce dans ses convictions et qu'à ce moment-là, il est la position de savoir plus de chose" (J.K.).

⁶⁸ Il s'agit de responsabilités au niveau fédéral.

D'autres employeurs au contraire se comportent avec dignité :

"Oui, ils (les mandatés) sont très reconnus parce qu'on a des patrons qui connaissent nos problèmes, les difficultés de leurs salariés, parce que concernant la propreté, ils savent que 80 % des salariés sont soit analphabètes, soient illettrés. Comme ils connaissent l'attitude de leurs salariés, quel que soit le mandaté, les patrons le respectent comme ils respectent le code du travail et la convention collective" (L.J.).

Même témoignage de T.R.

H.L. : *"Et du côté de la hiérarchie ou de l'employeur, y avait-il des démonstrations prouvant que la situation était connue ?*

T.R. : *Non pas de manière visible.*

H.L. : *Pas de mépris ?*

T.R. : *Non, non".*

Ce qui est remarquable dans les positionnements d'acteurs à l'issue de cette analyse, c'est que quel que soit l'acteur, le même type de comportements et le même type d'attitudes peu ou prou se retrouvent face aux syndicalistes en situations d'illettrisme. Elles oscillent selon les velléités de pouvoir et les représentations plus ou moins positives entre mépris ou reconnaissance, défiance ou confiance.

3.9 - Militants en situations d'illettrisme et formation

Une fois le constat fait que des militants délégués et mandatés sont parfois en situations d'illettrisme et que malgré cela ils assument leurs mandats, il me restait à tenter de savoir si les structures syndicales avaient engagé une réflexion et/ou des actions de formations pour remédier à ces situations afin de permettre aux militants concernés de, petit à petit, essayer d'acquérir les savoirs de base défaillants.

Il faut bien avouer que la réflexion sur cette question dans le monde syndical, à tous les niveaux de l'organisation, est pauvre, quelquefois même à la limite du tabou. Là, encore un parallèle peut être fait sans risque avec le monde de l'entreprise où le phénomène, hormis quelques initiatives exemplaires, est le plus souvent occulté. Comment accepter de reconnaître, aujourd'hui, que des militants mandatés sont en situations d'illettrisme ? Cela pourrait avoir pour conséquence - argumente-t-on - de décrédibiliser l'organisation et de fragiliser le militant. Une réflexion courageuse est sans doute à conduire sur cette question. De mon point de vue, le syndicalisme aurait tout à gagner à valoriser, avec leur accord, ses militants exemplaires qui malgré une maîtrise partielle des savoirs de base s'affirment comme des acteurs sociaux et les interlocuteurs des directions. Mais un tel débat dépasse le périmètre de cette recherche, j'en resterai donc là dans ce cadre.

Les responsables syndicaux interrogés sur les solutions à envisager dans l'espace syndical pour lutter contre l'illettrisme furent bien en peine de proposer une éventuelle solution. Ils se

contentèrent dans un premier temps de faire allusion aux formations syndicales légales comme outil potentiel de remédiation. Dans un second temps, ils tentèrent suite à mon questionnement de pousser un peu plus loin leur recherche de propositions.

Les formations de délégué du personnel, d'élu au CE ou de représentant au CHS-CT apparaissent souvent comme un lieu et un moment d'identification de situations d'illettrisme.

"La fois dernière, on a fait quarante et une personnes au poste de travail à Bobigny pendant cinq jours. Parmi ces quarante, il y en a qui sont allés à l'école et d'autre non. C'est vrai que ceux qui sont allés à l'école notent les choses, on donne les bouquins à chacun, on donne les informations à chacun, on copie les pages qui nous concernent dans le code du travail. Mais ceux qui ne savent pas écrire, ils prennent notes oralement" (L.J.).

Elles favorisent quelquefois aussi, la prise de conscience par le militant de la difficulté de conduire une activité syndicale sans cet outillage de base que sont la lecture et l'écriture.

"On lui a fait de la formation, de la formation syndicale qui l'a aidé à comprendre cela. Son manquement en matière d'écriture était encore un peu fort mais bon il est parvenu à assimiler" (J.K.).

Les situations d'illettrisme de militants, lorsqu'elles sont acceptées par l'organisation, puisque incontournables, dans certains secteurs donnent lieu soit à des pratiques solidaires soit le plus souvent à des adaptations et à des innovations en matière de formation syndicales.

"On (...) travaille ensemble de manière à ce que la personne qui a des difficultés voit un peu où sont ses difficultés" (M.B.).

"On met ces délégués en formation de cinq jours pour leur monter oralement ce qu'est un délégué syndical et ce qu'il doit faire" (L.J.).

"Ils avaient des difficultés à suivre parce qu'on utilisait beaucoup l'écrit. Ils ne trouvaient pas leur place dans ces choses-là. Oralement ils s'y retrouvaient mais lorsqu'il fallait écrire, ils étaient un peu mal à l'aise, donc au final, ils ne venaient plus (...). Dans le cadre de la formation du CE, X et moi, on a réfléchi à : comment pouvons-nous former ces gens-là en faisant la part belle aux jeux ? Et donc, on a mis sur pied un jeu qui s'appelle YYYY qui consiste à apprendre son mandat en jouant. Ça se joue en équipe. Tout se fait par les réponses aux questions. Il faut se concerter en équipe donc c'est un travail qui ne se fait jamais seul. On est parti sur le mode de fonctionnement de ces personnes qui sont toujours, que ce soit dans l'entreprise ou que ce soit au syndicat, en équipe (...). Le jeu fonctionne sur ce principe-là : face à une question, on se concerte et ensuite, on donne une réponse collective" (Y.B.).

Malgré tout l'intérêt et la réelle efficacité d'une telle démarche, Y.B. pointe très vite ses limites. Dans ce cas, l'activité de formation syndicale, même si elle rend le militant apte à

exercer son mandat, ne relance pas la dynamique d'apprentissage des savoirs de base. C'est sans doute dommage mais un tel objectif demanderait sans doute plus de temps et une inflexion de la dimension ludique de la formation.

"C'est un dispositif de formation des élus. Ce sont des formations classiques dans lesquelles, on a ni l'écriture, ni la lecture. Tout se fait par des échanges et des mises en situations. Quelquefois, je pense que c'est dommage parce que cela aurait pu être aussi le lieu où les gens pourraient s'essayer à écrire" (Y.B.).

D'autres initiatives plus ambitieuses furent un temps évoquées mais ne furent pas conduites à terme.

"J'ai entendu qu'à la fédération qu'il a été dit (de réaliser) des formations sur cassettes avec les lois, ce qu'ils peuvent faire ou non, pour des gens qui ne savaient pas lire. Mais cela n'a pas été fait. C'était un projet, mais c'était très bien pour nous" (L.J.).

"En fait le dispositif XXX dont on a parlé tout à l'heure est bâti sur deux étages. Le premier étage était réservé à la formation des militants en difficultés avec la lecture et l'écriture par rapport à leur mandat. Le second étage, c'était comment faire pour les amener vers d'autres formations, les formations qualifiantes, les formations de remise à niveau. Il y avait ses phases-là qui étaient prévues dans le dispositif mais malheureusement, on a toujours réussi à faire fonctionner la première phase qui est la formation des militants, mais la deuxième phase n'a jamais décollé" (Y.B.).

Malgré tout un débat existe dans certaines structures sur la pertinence ou non de mettre en place des réponses de formations adaptées pour les militants en situations d'illettrisme.

"Dans le cadre de XXX, ma mission est de travailler avec ces publics-là". [En effet], les syndicats ont fini par poser le problème sur la table à la région en disant : "qu'est-ce qu'on peut faire pour ces personnes (...). Ils ont donc posé le problème et c'est là que la région s'est penchée dessus en disant qu'il fallait arriver à trouver une solution si on voulait que cette population milite et devienne autonome" (Y.B.).

Reste que, sur le fond, pour un certain nombre de militants et de responsables une question de fond reste posée à savoir celle de définir jusqu'où va la responsabilité de l'organisation syndicale dans ce domaine.

"Il y a des réflexions autour de : est-ce que c'est du ressort des syndicats de former les militants syndicaux sur les remises à niveau (...). A ce niveau-là, on ne s'est jamais entendu (...). La majorité des responsables syndicaux sont opposés à ce que le syndicat mette en place ce type de formation (...). La majorité s'y oppose en disant que ce n'est pas notre rôle, que le syndicat ne sert pas à cela" (Y.B.).

D'autres hésitent et n'envisagent pas de solution.

"Je ne sais pas si dans une union départementale ou locale [on peut] avoir un travail particulier au-delà de sensibiliser les syndiqués, de sensibiliser nos militants. Au-delà de ça, je ne sais pas comment, je ne sais pas trop quel travail on peut faire" (T.R.).

Malgré tout, plusieurs responsables syndicaux rencontrés estiment que les syndicats devraient proposer des solutions, ne serait-ce que par réciprocité.

"Je pense que l'UL c'est bien, c'est bien parce qu'à l'UL tu viens régulièrement (...). Je pense que là, ce sont des choses qui pourraient se faire à l'UL" (G.M.).

"Je pense que quand on adhère, on milite, on a une part de responsabilité. Donc, pourquoi pas l'inverse, que cette part de responsabilité soit des deux côtés, qu'il y ait un échange (...), un échange de services. Il y a des choses qui se mettent en place dans l'interprofessionnel ou dans certains syndicats pour aider contre l'illettrisme" (H.H.).

"Je pense que ce serait une bonne chose que le syndicat intègre une structure par rapport à ça. En tant que salarié et membre du syndicat, il faut que je me forme pour mieux comprendre certaines choses. A mon avis (...) ceux qui n'ont pas les bases, il faut bien que ces salariés soient aidés par la structure CGT, structures pour former par rapport aux difficultés qu'ils rencontrent pour lire et écrire" (M.T.).

"Justement ici, dans les syndicats, il y en a au moins deux ou trois qui vont dans le même rythme que nous : syndicats des employés de maison, syndicat du nettoyage, syndicat du gardiennage. Ce sont trois syndicats qui se trouvent avec des illettrés ou des analphabètes. Normalement, ces trois syndicats sont tous dans la même fédération des services [CFDT] qui doit faire le nécessaire pour aider ces gens-là" (L.J.).

Par choix idéologique ou faute de réponse en interne aux organisations, certains responsables rencontrés estiment que d'autres lieux et d'autres instances sont plus adaptés pour traiter des questions d'illettrisme.

Soit, ils envisagent de mobiliser sur cette question les ressources légales des entreprises :

"Oui, c'est facile de le dire maintenant, j'avais proposé il y a dix ans de cela qu'on ait un travail en commission formation sur les personnels en situation d'illettrisme (...). Je pense qu'on peut aider dans l'entreprise" (T.R.).

Soit, ils envisagent de mobiliser ces ressources légales des entreprises en plus et en complément des formations syndicales légales :

"On a sensibilisé l'ensemble des équipes de délégués du personnel à mettre en place un plan de formation (...). En mettant en commun la formation sociale et syndicale et la formation par l'intermédiaire du plan de formation, ça a été bénéfique pour ces salariés" (J.K.).

Soit, ils imaginent recourir, sans exclusives des autres d'ailleurs, à des solutions externes.

"C'est vraiment difficile mais on a essayé d'améliorer cela et de trouver des associations pour apprendre à lire et à écrire" (L.J.).

"A mon UL, on a monté, en lien avec l'assistante sociale et puis le service formation, une petite cellule comme ça qui permettait à ce que des gens qui soient en situation d'illettrisme puissent ne pas le rester. Ça s'est traduit par des cours, un accès au cours du soir, par une inscription en atelier de formation de base, des choses comme ça " (T.R.).

En bref et pour conclure ce paragraphe, laissons la parole à un militant responsable qui pose très clairement les enjeux de l'accès aux savoirs de base aujourd'hui, tant pour travailler que pour conduire son activité militante.

"C'est primordial puisqu'on est dans une société où les moyens de communication sont très avancés, avec une technique sophistiquée. On a les e-mails, les fax à faire (...), l'ordinateur, internet... Je pense que ce serait un grand bénéfice de mettre en place des ateliers d'écriture, de lecture pour nos camarades" (H.H.).

Synthèse et conclusion de la 3e partie

Tous les responsables syndicaux interviewés, sans doute du fait de leur place dans les structures syndicales, voire de leur intérêt pour le sujet, ont rencontré et côtoyé des militants en situations d'illettrisme. Il s'agit donc d'un petit échantillon spécifique souvent sensibilisé sur cette question. Il n'en reste pas moins qu'aucun ne fait état de la rareté du phénomène illettrisme en milieu militant. Pour eux il est évident, même si ce n'est pas un phénomène massif que certains militants, bien que mandatés et responsables ne maîtrisent toujours pas les savoirs de base. Il s'avère toutefois assez répandu dans certains secteurs de main d'œuvre peu qualifiée.

Ce sont, le plus fréquemment, les situations d'écriture, et particulièrement la rédaction de l'emblématique tract, qui révèlent les difficultés de tel ou tel. L'occasion du passage à l'écrit est donc un instant clé et révélateur de l'illettrisme militant. Au-delà, les difficultés lors d'une formation syndicale voire la "résistance" à se former apparaissent aussi comme l'occasion d'une prise de conscience de certains responsables syndicaux.

La plupart de mes interlocuteurs connaissent la situation de certains militants qu'ils ont éventuellement désignés, ils savent aussi que certains mandats électifs et certaines responsabilités sont exercés par des syndicalistes en situations d'illettrisme. Une petite part d'entre eux, en apparence au moins, semble sous-estimer l'importance des mandats et des responsabilités réellement exercés.

Assez souvent, la situation d'illettrisme d'un militant est ignorée de son entourage tant militant que professionnel (collègue et hiérarchie). Exceptionnellement, elle peut être collectivement assumée au sein d'une équipe militante solidaire. Néanmoins, bien qu'en situations d'illettrisme, ces militants assument correctement leurs mandats mais dans bien des cas leurs responsabilités seraient circonscrites au niveau de l'entreprise et quelquefois même limitées à des tâches matérielles et logistiques, ce qui constitue un écart avec les propos des militants interviewés dans cette situation. Pour une part d'entre eux, les militants en situations d'illettrisme feraient montre de courage et parfois de certaines formes de radicalité. Presque toujours, afin de se faire reconnaître et accepter (plus que d'autres ?), ils doivent faire leurs preuves pour éventuellement compenser, si celle-ci est connue, la non maîtrise de la lecture et de l'écriture. De ces preuves dépendent leur crédibilité sociale et éventuellement le renouvellement de leurs mandats. Les responsables ont fréquemment constaté qu'afin de pouvoir venir à bout de tel ou tel obstacle, les militants concernés déploient plusieurs formes de ruses et de compensation. Ils conviennent que fort souvent ces militants disposent de capacités de mémorisation et d'écoute très développées.

Dans bien des circonstances, l'illettrisme de militants peut être générateur de méfiance ou d'effets contre productifs attentatoire soit à l'image du militant soit à celle de l'organisation qu'il représente tant auprès des collègues que de l'employeur. Plus rarement, dans des sites industriels spécifiques, la situation d'illettrisme peut ne produire aucun effet négatif et ne pas atteindre la reconnaissance du militant. En ce cas, il est accepté comme tel et reconnu par tous : les autres militants, les collègues, la hiérarchie...

Comme les militants, les responsables syndicaux sont peu prolixes sur les solutions à apporter pour remédier à plus ou moins long terme aux situations d'illettrisme en milieu militant. En ce sens, ils tendent à privilégier le recours aux formations syndicales légales éventuellement en ayant recours à des formes "pédagogiques" plus adaptées, basées sur le jeu et l'oralité, et ne laissant peu ou pas de place à la lecture et l'écriture. Quelques-uns, poussés par le questionnement, souhaiteraient la mise en place d'autres solutions plus solidaires et plus ambitieuses du point de vue des apprentissages fondamentaux.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de ce travail, il m'apparaît important de souligner qu'il a bien été démontré qu'il n'y avait aucun lien mécanique et systématique entre situations d'illettrisme et engagement militant. Ainsi, il est possible de soutenir et de prouver que la non-maîtrise des savoirs de base n'interdit pas l'émergence d'une conscience sociale, pas plus qu'elle n'exclue de la possibilité de devenir un acteur engagé porteur de responsabilités. Il n'y aurait donc pas de déterminisme sociologique absolu dans ce domaine, ni probablement dans d'autres d'ailleurs. Certes, je ne suis pas en mesure d'affirmer que les témoignages de militants utilisés ne sont pas le reflet de situations, de fait, peu communes. Néanmoins ces témoignages, comme ceux de certains responsables laissent penser que ces situations ne sont pas aussi rares que cela, au moins dans le monde syndical qui organise dans certains secteurs d'activités des salariés majoritairement peu qualifiés. Il conviendrait donc, afin d'interroger plus avant les représentations communes sur les liens qu'entretiennent illettrisme et militantisme, de mener plus loin cette recherche tant dans le milieu syndical qu'associatif que politique pour mieux comprendre et mieux appréhender, - faute de pouvoir les mesurer mais est-ce bien utile d'ailleurs ? - la place et la nature des activités sociales et militantes d'adultes en situations d'illettrisme.

Au-delà de ses résultats, cette recherche permet d'établir que sur la question des militants en situations d'illettrisme, les grandes confédérations syndicales sont assez dépourvues, tant au niveau des analyses, que du discours et encore plus de l'action. Elles n'abordent que très rarement cette question et lorsqu'elles s'y essaient les propos tenus restent très généraux pour ne pas écrire convenus voire emprunts d'un certain embarras.

Ce travail a, de plus, permis de faire apparaître que s'il était possible de militer, d'assumer des responsabilités et de détenir des mandats bien qu'en situations d'illettrisme, la non-maîtrise des savoirs de base pouvait très rapidement devenir un frein ou une gêne pour conduire l'action militante. Elle rend même parfois l'accès à des responsabilités plus importantes difficiles, voire impossibles. Elle peut même, dans certaines circonstances, si la situation vient à être connue, mettre en cause la crédibilité sociale du militant et atteindre tant à son image qu'à celle de son organisation. Il est donc malgré tout assez difficile, dans le milieu syndical comme dans bien d'autres, d'assumer ou de revendiquer cette situation même lorsqu'elle n'a aucun effet apparent et immédiat sur la conduite de l'action. La plupart des militants en sont conscients et ils sont tous à leur manière en train d'œuvrer afin d'y remédier. Qui par les vertus formatives de l'action syndicale elle-même, qui en auto-formation, qui en engageant un parcours dans une structure d'éducation formelle. Par ailleurs, il va de soi que l'action, même en situations d'illettrisme produit des savoirs d'expérience à forte valeur sociale, voire académique, qu'il serait possible de reconnaître dans le cadre d'une VAE. Néanmoins, si ces situations n'empêchent pas d'être un acteur social, il est évident qu'elles entravent à plus ou moins court terme et plus ou moins profondément l'action militante. Il convient donc, par un travail personnel ou d'équipe de progresser. En la matière, si les militants en situations d'illettrisme sont ou seraient assez souvent demandeurs de formation, leurs organisations n'offrent pas ou peu de réponses à ce jour. Evoquer l'utilisation du plan de formation des entreprises ou celle des formations syndicales légales pour lutter contre l'illettrisme de militants apparaît, dès lors, comme une solution partielle et pas toujours très opérante.

D'autres réponses plus solidaires, plus militantes et plus internes au monde syndical et/ou militant seraient peut-être à envisager, mais il s'agit là d'un autre débat et d'autres enjeux dont la responsabilité sociale appartient aux acteurs eux-mêmes. En l'état, le chercheur ne peut-être qu'un aiguillon, une forme élaborée et contemporaine du concept d'*idiot utile*.

ANNEXE

COMMENT UN MILITANT SYNDICAL DES ANNEES 20 AVAIT APPRIS A ECRIRE

Comment j'ai connu G.C⁶⁹.

Après avoir été deux ou trois ans employé au centre d'études économiques et sociales de la CGT (de 1947 à 1950), j'ai été embauché comme collaborateur de la Fédération du Textile CGT. J'étais chargé des questions économiques et juridiques, en même temps que de l'édition du journal fédéral, « Le travailleur Textile ». Le Secrétaire général adjoint de la Fédération, Gabriel C.⁷⁰, ancien ouvrier des filatures ou tissages de la région du nord, avait la responsabilité de la direction du journal. Il était un peu plus âgé que les autres membres du bureau fédéral et avait plus de difficultés à rédiger ses articles, mais j'avais été frappé par la justesse et la richesse des appréciations qu'il portait sur les luttes des usines. C'est en travaillant avec lui pour mettre ma connaissance de la langue écrite au service de son expérience de la vie ouvrière et ainsi en faire mieux profiter les camarades qui continuaient à se battre, que j'ai appris à le connaître et qu'il a eu l'occasion de me raconter ses premières batailles syndicales et comment il avait été obligé d'apprendre à écrire, sans avoir été à l'école ni avoir le temps de suivre des cours du soir⁷¹.

⁶⁹ Sur les origines de Gabriel C. Dominique Lahalle me précisait dans une note : "je n'ai pas eu l'occasion de lui poser des questions précises. Je ne crois pas me tromper en disant qu'il appartenait à une famille ouvrière d'origine paysanne comme c'était très souvent le cas en Flandres françaises. A ma connaissance il a fait toute sa « carrière » jusqu'en 1936, comme ouvrier dans les usines textiles du nord (probablement dans l'industrie cotonnière, car on reconnaissait les ouvriers de la laine ou du jute). Militant communiste, il a du longtemps rester à la base, car la CGTU ne bénéficiait pas d'une reconnaissance officielle.

Je crois que c'est en 1936, après la victoire du Front populaire, lorsque dans le textile les ouvriers voyaient leurs salaires, particulièrement bas, doubler ou tripler d'un coup et que les Fédérations syndicales ne disposaient plus d'assez de cartes d'adhérents pour répondre aux demandes des nouveaux syndicats qui se constituaient, qu'il a été appelé à des fonctions de « permanent » syndical textile à la CGT dans la région de Lille. J'écris « je crois » car ce parcours probable recoupe les différents souvenirs qu'il a pu évoquer devant moi, mais je ne lui ai jamais posé de questions sur son itinéraire exact.

Compte tenu de l'importance de la région du nord, il faisait partie de la direction fédérale CGT Textile à la Libération, avant la scission de 1947, puis est resté, avec des responsabilités plus importantes, après le départ des dirigeants FO.

⁷⁰ Dominique Lahalle qui rapporte ce témoignage m'a communiqué le nom de ce militant. Sans l'accord formel de Gabriel C., j'ai choisi de conserver son anonymat. Ce militant a par ailleurs sa biographie dans le "Maïtron" où il apparaît qu'il fut, entre autres responsabilités, Secrétaire général de sa fédération et élu politique.

⁷¹ Le syndicalisme – et la lutte politique – ont été un formidable terrain de formation individuel et collectif. Mais l'itinéraire des acquisitions, fondé sur le besoin ressenti et non sur une logique du savoir, n'a pas été le même. Il y a des analogies avec les itinéraires des *self made men*, où la volonté de réussir conduit à des avancées très rapides à côté de lacunes immenses.

Récit

Né avant la guerre de 1914 dans la région d'Armentières (où les familles ouvrières parlaient flamand à la maison) il n'avait pu aller à l'école que le temps d'apprendre à lire et un peu à écrire. Ensuite, durant la guerre des tranchées, la ligne de front passait tout juste par son village : tous les hommes étaient mobilisés, restaient seulement quelques vieux, des femmes et des enfants ; l'école était abandonnée, le ravitaillement n'arrivait pas et on envoyait parfois les petits ramasser des pommes de terre dans le no man's land entre les tranchées allemandes et les tranchées alliées. C'était dangereux mais les soldats ne tiraient jamais sur les enfants.

A l'Armistice, il n'avait plus l'âge scolaire et il a dû aller travailler à l'usine où il n'était pas nécessaire de savoir lire pour devenir tisserand. En 1920 – 21, la révolution bolchevique agitait les usines en France comme en Allemagne et les ouvriers étaient en lutte avant même d'avoir pu reconstituer leurs syndicats. C'est ainsi que, comme il savait bien parler et argumenter avec le chef d'atelier, ses camarades l'ont désigné comme délégué syndical. Il s'est alors trouvé dans l'obligation d'aller discuter avec les patrons. Mais là, les négociations comportaient des correspondances et des textes écrits. Pour lire les propositions patronales, il pouvait se débrouiller, mais pour répondre, on aurait vu qu'il ne savait pas écrire.

Il s'est donc fait aider par une camarade du syndicat, employée au bureau de l'usine : il "griffouillait" comme il pouvait sa lettre et ses arguments et lui dictait son texte. Elle le dactylographiait et lui en remettait le double. Et le soir, rentré chez lui, il pouvait comparer son original, avec ses fautes de français et ses mots mal écrits, et la copie correctement rédigée et orthographiée. C'est ainsi que par une patiente analyse de sa mauvaise pratique comparée avec une bonne pratique, il a petit à petit appris la pratique du français par imitation et sans grammaire (« c'est comme cela que ça doit se dire » ... « c'est comme cela que ça s'écrit », sans référence à des règles)⁷².

Quinze ans plus tard il savait écrire en employant encore quelques tournures grammaticales incorrectes et en faisant les mêmes fautes d'orthographe que beaucoup d'autres. Il pouvait sans handicap particulier, suivre le parcours de très nombreux militants et responsables syndicaux aux temps du Front populaire, de la Résistance et de la Libération⁷³.

Dominique LAHALLE⁷⁴ (Janvier 2005).

⁷² A ma question sur les moyens de contournements utilisés par G.C., Dominique Lahalle précisait en note : "Au sens propre, les trucs ou les ruses, s'il y en a eu au hasard des circonstances de la lutte, sont tout à fait secondaires par rapport à la force de l'engagement dans la lutte, animée par un besoin collectif de s'en sortir ; quant aux qualités « surdéveloppées » je crois pouvoir dire que G.C. n'en avait pas de particulières ; il me semble au contraire être l'exemple de ce que quelqu'un d'ordinaire peut devenir quand il est entraîné dans un mouvement collectif où la solidarité l'emporte sur le destin individuel".

⁷³ Il faut replacer ce récit à son époque et tenir compte de mandats syndicaux très différents de ceux qu'ils sont aujourd'hui. Les ouvriers d'usine dans les industries qui employaient un grand nombre d'ouvriers non qualifiés n'avaient guère besoin, en 1920, de savoir écrire pour convaincre leurs camarades de s'unir pour résister à l'exploitation dont ils étaient victimes. Et quand, avec le Front populaire et les Conventions collectives, les mandats syndicaux ont exigé un bon maniement de la langue, quinze ans s'étaient passés pendant lesquels les militants illettrés avaient acquis « sur le tas » les connaissances qu'ils n'avaient pas pu apprendre à l'école

⁷⁴ Afin de préciser mes sources, Dominique Lahalle écrit sur son parcours : "Je ne suis pas un « universitaire » ; la guerre (la seconde) m'a arrêté avant que j'aie une licence ; je ne suis entré au CNRS qu'à quarante ans, sur la base de mon expérience de militant syndical dans une organisation ouvrière (on pouvait alors entrer au CNRS sur travaux, sans diplômes). J'ai fini comme Maître de recherche (titre qui n'existe plus depuis que les chercheurs sont fonctionnaires) et j'étais alors directeur du Groupe de recherche sur les migrations.

Table des principaux sigles

AP-HP : Assistance Publique - Hôpitaux de Paris
APP : Atelier pédagogique personnalisé
ATD : Aide à toute détresse
BEP : Brevet d'études professionnelles
BEPC : Brevet d'études de premier cycle
CAP : Certificat d'aptitudes professionnelles
CE : Comité d'entreprise
CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
CFDT : Confédération française démocratique du travail
CGC : Confédération générale des cadres
CGT : Confédération générale du travail
CHS-CT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CM2 : Cours moyen 2^e année
CNAM : conservatoire des arts et métiers
CP : cours préparatoire
DP : Délégué du personnel
DRH : direction des ressources humaines
DS : Délégué syndical
FO : Force ouvrière
GPLI : Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme
GRETA : Groupement d'établissement
NTIC : nouvelles technologies de l'information et de la communication
PV : Procès verbal (de séance)
UL : Union locale (de syndicats)
UD : Union départementale (de syndicats)
VAE : Validation des acquis de l'expérience

internationales. (fédération interdisciplinaire d'unités de recherches). On m'a même donné deux ans plus tard une médaille d'argent du CNRS, dont je crois qu'elle était plus le signe du repentir de mes collègues de m'avoir viré à 65 ans, que la récompense des compétences scientifiques que je n'avais pas. Sur le plan syndical, j'ai aussi été secrétaire général du Syndicat FEN des chercheurs scientifiques, mais c'était dans les années 60 et une toute autre expérience".

