

Chapitre

4

Formation syndicale et éducation permanente

Laurence Blésin, Thierry Dock et Pierre Reman¹

La politique de formation de la CSC pendant les 34 années couvertes par la présente étude, à savoir de 1980 jusqu'en 2014, s'inscrit fondamentalement dans la philosophie de l'éducation permanente. Un des principaux véhicules² de cette politique est Formation Éducation Culture (FEC), asbl créée en 1979 par la CSC, trois ans après la naissance du décret du 8 avril 1976³ voté à l'unanimité par le Conseil culturel de la Communauté française.

Nous ne disposons pas ici de l'espace pour développer une analyse approfondie des finalités, missions et méthodes de l'éducation

permanente ni pour analyser son articulation avec le mouvement ouvrier et le syndicalisme⁴. Notons simplement qu'en son article premier, le décret met en lumière quelques éléments clés de cette démarche: analyse critique de la société, renforcement de la participation et des initiatives démocratiques et collectives, développement de la citoyenneté, exercice des droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux, perspective d'émancipation individuelle et collective... Ce qui correspond bien avec la démarche et les finalités du projet syndical et ses méthodes reposant sur l'action collective.

La FEC n'aurait pu exister si...

Fondée en 1979, la FEC asbl n'a pu être constituée que grâce à des réorganisations internes à la CSC. En effet dans le courant des années 1970, le service de formation de la CSC nationale est scindé en deux entités distinctes: le

Vormingsdienst et le service de formation francophone. Les autres services de la Confédération restent eux unitaires comme le service Entreprise et le service d'études. Cette existence autonome du service de formation facilite en

1979 la constitution de la FEC asbl. Cela aurait été impossible dans la configuration précédente. On peut supposer que cette scission est facilitée par l'arrivée au Secrétariat général de la Confédération de Robert D'Hondt, successeur de Louis Dereau. La nouvelle organisation des services de formation permet à la branche francophone d'engager dans toutes les fédérations wallonnes et francophones un responsable permanent de la formation interprofessionnelle. Leurs activités sont coordonnées par la Commission francophone de formation (CFF) dans laquelle siègent également des représentants de formation des centrales professionnelles : entre autres la Centrale chrétienne des services publics (CCSP), la Centrale nationale des employés (CNE, cette dernière étant autonome par rapport à la centrale flamande des employés, la LBC) et aussi la Centrale chrétienne des métallurgistes de Belgique (CCMB), ainsi qu'un représentant de la Fédération des syndicats chrétiens de Bruxelles.

À cette époque, le projet de formation francophone interprofessionnelle est de développer sur le plan national et régional des programmes de formation qui visent l'action collective et qui doivent se démarquer des programmes développés par l'Office belge d'accroissement de la productivité (OBAP) dont l'orientation était de sensibiliser les délégués élus à l'organisation scientifique du travail. Cela signifie sur le plan pédagogique de former les délégué-e-s et militant-e-s élus lors des élections sociales non seulement à l'exercice de leur mandat en ayant le souci de leur donner les outils méthodologiques (méthodes et expressions écrites et orales) mais également de situer leur intervention dans des grilles d'analyse socio-économique et sociopolitique et consolider ainsi leur place dans le système de concertation. À la fin des années 1970, le Secrétariat général de la CSC souhaite lancer une évaluation de ces changements dans la formation syndicale interprofessionnelle. Le rapport de cette étude est déposé lors de la semaine d'étude des secrétaires fédéraux de 1978. Trois tendances

pédagogiques sont mises en évidence par ce rapport : des méthodes de formation « académiques » proches de l'enseignement, des méthodes de formation plus fonctionnelles et centrées sur le militant et la militante et des méthodes de formation également centrées sur le militant et la militante mais ayant pour objectif la conscientisation aux enjeux sociaux. Cette dernière est fortement inspirée par le 'Voir juger agir' de la JOC. Le rapport fait également état de la volonté et surtout de l'intention des formateurs et formatrices de développer chez les délégué-e-s des attitudes de 'contrôle ouvrier'. Cette attitude syndicale est étudiée et développée par un groupe de formateurs et formatrices francophones à l'aide d'un mémoire réalisé à la Faculté de politique économique et sociale de l'UCL (FOPES), centré sur cette notion. Lors de la discussion par les secrétaires fédéraux du document d'évaluation, il est conclu que le cadre idéologique des formations interprofessionnelles n'est pas suffisant. Et la décision est prise de rédiger un document pédagogique et de développer à l'aide de ce support des journées de formation centrées sur les options fondamentales du MOC.

Les évolutions décrites ci-dessus ne peuvent se comprendre sans citer les références théoriques qui ont inspiré ces changements dans la politique de formation de la CSC francophone. Sur le plan philosophique, on peut noter, outre le personnalisme cher aux démocrates-chrétiens, l'arrivée dans le débat idéologique des idées de la théologie de la libération de Don Helder Camara. Ce sont aussi finalement les textes qui servent de référence aux options fondamentales du MOC. Sur le plan pédagogique, outre l'approche bien connue du 'Voir juger agir', les théories de la conscientisation de Paulo Freire permettent une systématisation des démarches de formation qui veulent tenir compte des inégalités culturelles et partir de l'expérience vécue. En ce qui concerne l'analyse socio-économique, on se doit de citer deux ouvrages de référence : *Les causes du déclin*

wallon de Michel Quévit et *Les mécanismes de l'économie moderne* de Yves de Wasseige⁵.

L'évolution du service de formation francophone durant les années 1970 se déroule dans un contexte politique particulier. Citons les expériences d'autogestion dans au moins trois entreprises : Les Sablières Marchand dans le Brabant wallon, Le Balai libéré à Louvain-la-Neuve et aussi l'usine textile Daphica à Tournai. Elles sont inspirées du combat des travailleurs et travailleuses de l'usine LIP en France. De nombreuses restructurations dans les secteurs industriels entraînent des grèves avec occupation et projet d'autogestion. Citons par exemple les actions des ouvrières de Siemens ou encore de l'usine textile Salik dans le Borinage.

Cette époque voit également l'émergence des préoccupations écologiques avec la naissance du parti politique Ecolo et du développement de campagnes antinucléaires dans la région de Huy-Waremme (« Nucléaire non merci ») ou d'opposition au super générateur de Greys-Malville en France. Le paysage politique en Belgique francophone se diversifie fortement. Dans la région de Bruxelles, on voit s'implanter le parti, le Front démocratique des francophones (FDF). Et en Wallonie, nous l'avons dit, la naissance du parti Ecolo, mais également l'existence du Rassemblement wallon (RW). La CSC francophone de l'époque se préoccupe de savoir dans quelle mesure elle pourrait avoir un prolongement politique. Dans les régions de Wallonie se constituent tant bien que mal des Groupes politiques des travailleurs chrétiens (GPTC) qui se veulent une alternative de gauche à la démocratie chrétienne du Parti social-chrétien (CSC). Certains responsables de la formation interprofessionnelle participent de loin ou de près à l'existence de ces dynamiques politiques externes. C'est à la fois un stimulant mais également un créateur de tensions à l'intérieur des instances des fédérations de la CSC francophone.

Les éléments qui précèdent sont présents en 1979 au moment de la fondation de la FEC asbl.

La FEC est une association d'éducation permanente qui veut œuvrer à la politique de formation des militantes et des militants, les mobiliser et construire avec eux de l'action collective en lien avec les enjeux sociétaux.

Pourquoi la CSC a-t-elle opté pour la création d'une asbl d'éducation permanente ayant comme vocation d'exercer les compétences de son service francophone de formation ? Avant tout pour affirmer que la formation syndicale à destination des travailleurs et travailleuses poursuit bien des objectifs culturels, plus particulièrement socioculturels, qui peuvent très bien se combiner à des objectifs sociopolitiques et même les renforcer. Il faut noter cependant qu'à l'origine, dans le projet de décret, les organisations syndicales tout comme les partis politiques sont exclus du champ de l'éducation permanente, étant considérés comme des organisations purement sociopolitiques. La question a fait naturellement débat dans la société mais aussi au sein du MOC et de la CSC d'autant plus que le décret valorise en son chapitre II, la formation socioculturelle des travailleurs.

La CSC francophone considère finalement qu'écarter les organisations syndicales du bénéfice du décret aurait constitué une erreur politique et stratégique⁶. Et après délibération au sein du Conseil supérieur de l'éducation populaire, les organismes de formation syndicale interprofessionnelle et les organismes de formation liés aux partis politiques sont finalement considérés comme éligibles à la reconnaissance et aux subventions prévues par le décret⁷.

La décision de la FGTB d'œuvrer rapidement à la reconnaissance de son Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG) comme organisme d'éducation permanente contribue aussi à ce que la CSC fasse de même avec la FEC.

Une autre raison est budgétaire. Non seulement le décret fixe des conditions de reconnaissance et d'exercice des organisations d'éducation permanente, mais il prévoit aussi l'octroi de subventions, en ce compris aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs auxquelles appartient la FEC, ces dernières bénéficiant d'un financement plus important pour soutenir leurs actions en faveur des milieux populaires.

En se constituant en asbl d'éducation permanente, le service de formation de la CSC se place résolument dans une tension dynamique faite de contraintes et d'opportunités. La contrainte principale est de nature légale et administrative; elle est liée au fonctionnement de l'asbl, à sa comptabilité et à la rédaction de rapports annuels et pluriannuels de « reporting » et d'évaluation de son action d'éducation permanente. Cette dimension d'évaluation n'est pas seulement une « contrainte » légitime, elle permet aussi à la FEC de juger de manière critique tant les thématiques que les méthodes qu'elle utilise pour assurer sa mission et repositionner son action en lien avec l'évolution des contextes, des politiques mises en œuvre et des enjeux de terrain exprimés par ses publics. Une autre « contrainte » est de s'imposer un travail de combinaison entre les prescrits du décret et, en particulier, d'inscription des actions éligibles dans le champ culturel et les attentes sociopolitiques mais aussi fonctionnelles de l'organisation syndicale vis-à-vis de son service de formation. Pour compliquer les choses, il faut savoir que cette transformation du service de formation syndicale en asbl d'éducation permanente est le propre de la seule CSC francophone, la Communauté flamande n'ayant pas conçu et mis en œuvre un tel décret⁸. Il y a donc une forme d'asymétrie dans les relations que l'organisation syndicale fédérale noue avec ses deux services de formation, la FEC et le Vormingsdienst. Cela conduit régulièrement ces deux services à se concerter pour répondre aux attentes de la Confédération tout en maintenant leurs spécificités, ces attentes étant chaque fois consignées dans des résolutions de congrès

et dans des plans nationaux élaborés tous les quatre ans par les acteurs de la formation tant interprofessionnels que de centrales, et validés par le Bureau national, ainsi que dans des orientations définies par les instances régionales et communautaires de la CSC. Outre les missions de formation qui sont déclinées du côté francophone de manière à rencontrer les exigences du décret (analyse critique, participation active des publics, méthodes de coconstruction...), la FEC réunit aussi en son sein l'organisation des groupes spécifiques qui visent à réunir et mobiliser des publics en lien avec des discriminations spécifiques (travailleurs sans emploi, seniors, femmes, migrants...).

En début de période analysée dans le présent chapitre, les propositions adoptées par l'Assemblée wallonne des militant·e·s et délégué·e·s de la CSC pour la décennie 1980-1990 constituent des ciments principaux de la feuille de route de la FEC.⁹ Parmi ces propositions, neuf concernent la politique de formation.

Résumons les éléments principaux de cette feuille de route: la formation doit viser à ce que les délégués syndicaux portent au-delà de leurs mandats les aspirations profondes de la classe ouvrière, en développant des contenus prenant davantage en compte la dimension internationale, la dimension interprofessionnelle et la dimension politique et culturelle. La FEC est aussi appelée à élargir la composition des groupes en formation entre autres auprès des travailleurs sans emploi et des salariés des PME (petites et moyennes entreprises), en utilisant des fichiers de formation pour assurer une politique rationnelle de recrutement qui touche annuellement quelque 10 000 travailleurs. Elle est invitée à jouer un rôle de coordination des activités de formation des centrales professionnelles et des fédérations régionales à travers la Commission francophone de formation, des commissions régionales de formation et en association, le cas échéant, avec le MOC. Elle est appelée enfin à élaborer un cycle de formation des permanent·e·s à mettre en œuvre sur le plan

central et régional. Au début des années 1980, peu de choses sont dites sur la formation des agents des services administratifs et logistiques de la CSC, et on verra par la suite que la politique de formation va de plus en plus s'adresser à l'ensemble du personnel.

Pour la FEC, l'enjeu est d'œuvrer à la réalisation de ces plans par des méthodes d'éducation permanente qui visent l'objectif d'assurer et de développer principalement dans son public :

- « Une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
- Des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;

- Des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique »¹⁰.

Traditionnellement, le public de la FEC se compose de la manière suivante : les délégué-e-s élus aux élections sociales pour leur premier mandat¹¹, des militant-e-s interprofessionnel-le-s, des groupes spécifiques, du personnel (permanent et administratif) de la CSC. La FEC organise également régulièrement des activités « grand public », ouvertes à toutes et tous. Cette dernière tendance s'est renforcée après la période de référence couverte par cet article.

Un travail d'accroche

Pour rencontrer ces objectifs et rejoindre ses publics, la FEC effectue d'abord un travail d'« accroche »¹² qui tient compte des situations concrètes dans lesquelles se trouvent les personnes et des représentations qu'ils se font du réel. S'opère,

sur cette base, un travail de médiation culturelle entre idéaux, réalité vécue et l'analyse des réalités sociopolitiques et économiques.¹³

Comment cette accroche s'opère-t-elle par les opérateurs de formation au sein de la CSC et la



Page de
couverture de :
*FEC, Syndicalisme
et éducation
permanente,
Bruxelles, 1995,
48 p.*

FEC en particulier? D'abord, par un travail régulier des commissions de formation auxquelles participent des permanents et permanentes syndicaux mais aussi des délégué-e-s et militant-e-s qui tous ensemble traduisent en objectifs de formation des préoccupations et questions qui se posent non seulement au sein des entreprises et des secteurs mais également dans la vie économique et sociale en général. C'est aussi dans ces commissions, tant en régions qu'au niveau communautaire francophone, que sont régulièrement évaluées les activités de formation organisées. Sur cette base collaborative qui lui permet d'être au plus proche des enjeux de terrain, la FEC réalise un plan de formation dans lequel elle définit les finalités, les thématiques prioritaires et les méthodes pour quatre années (les quatre années du mandat syndical rythment les plans de formation). La FEC est invitée, dans le cadre de ces plans de formation avalisés par le Bureau national de la CSC, à coordonner de façon pluriannuelle les actions de formation communes à toutes les composantes de la CSC. C'est ainsi que, au-delà des activités de formation touchant aux thématiques liées aux mandats¹⁴ qui se déroulent sur trois journées par an, un tronc commun de formation est élaboré et mis en œuvre. Ce tronc commun, proprement sociopolitique, s'adresse prioritairement aux nouvelles et nouveaux élu-e-s issu-e-s des élections sociales. Il est constitué de deux jours au minimum et est consacré à des thématiques plus générales et sociétales telles que le travail et l'emploi, la sécurité sociale, la fiscalité et la redistribution des revenus, la démocratie et le développement durable.

Que ce soit pour les matières liées aux mandats ou pour le tronc commun sociopolitique, cela nécessite non seulement une appropriation des réalités institutionnelles, des normes légales et conventionnelles, mais également une maîtrise d'outils et de méthodes de communication, de négociation, de représentation et de concertation. La FEC est attentive à ne pas diffuser une « matière brute », mais à coconstruire les

savoirs et à en permettre une appropriation visant l'action.

Complétant cette formation à destination de tous les nouveaux élus francophones, la FEC sur le plan interrégional et régional développe des programmes de formation sur mesure, destinés soit à des publics dit plus chevronnés, c'est-à-dire celles et ceux qui ont déjà exercé quatre années de mandat, soit à des groupes spécifiques tels que des groupes de femmes, de travailleurs sans emploi, de pensionnés, prépensionnés et chômeurs âgés, de travailleurs d'origine étrangère. Tous ces programmes sont mis en œuvre en collaboration étroite avec les responsables et les commissions des centrales professionnelles lorsqu'il s'agit des militant-e-s dit chevronnés et des responsables et commissions des groupes spécifiques.

Notons aussi que bien que participant à la coordination globale organisée par la FEC, dès la fin des années 1970, les Jeunes CSC, reconnus comme organisation de jeunesse, initient, pour ses militant-e-s, des programmes de formation de longue durée et sont précurseurs en ce domaine. Ils se prolongent pendant plusieurs décennies.

Bénéficiant d'une autonomie d'organisation, de contenu et de moyens, les Jeunes CSC développent ainsi deux dispositifs importants. Le premier est l'École des cadres: pour une trentaine de militants « lourds » francophones, 40 jours (+ quatre week-ends) de formation sur deux ans avec la collaboration de professeurs d'université. Le deuxième sont les Écoles interrégionales: pour les militant-e-s des fédérations régionales, 24 jours de formation (+ quatre week-ends) sur deux ans, ainsi que les Écoles d'appropriation du langage, de même durée et à caractère culturel, aboutissant notamment à des spectacles de théâtre-action.

Pour renforcer encore ce travail d'accroche, la FEC a recours, à plusieurs reprises, à des enquêtes visant à prendre le pouls de son

public. La première enquête porte sur les valeurs et convictions des délégué-e-s syndicaux. Cette enquête répond à un souhait du secrétaire général de la CSC de l'époque, Robert D'Hondt, peu avant son décès en 1991, de développer en interne une réflexion fondamentale sur les valeurs et actions à promouvoir dans un contexte où les principes de solidarité ont été mis à mal par les politiques néolibérales des années 1980 mais aussi dans un contexte d'implosion du communisme dans les pays d'Europe centrale et de l'Est et de l'affaiblissement de la social-démocratie en Europe. Voulant respecter la volonté de Robert D'Hondt, le Comité communautaire francophone de la CSC charge la FEC, en collaboration avec le service d'études de la CSC et un chercheur des facultés universitaire Saint-Louis de Bruxelles, de mener à bien des entretiens de groupes auprès de délégué-e-s et militant-e-s de chaque région ainsi qu'auprès de groupes spécifiques.¹⁵ Les enquêtes se déroulent en 1992 et 1993, et le rapport final est rédigé en juillet 1993. On est à la veille de la négociation interprofessionnelle d'un nouveau pacte social et les inquiétudes encore présentes dans les esprits après la décennie précédente marquée par les politiques d'austérité se mêlent à des espérances de retrouver un chemin de progrès social. L'enquête «valeurs» révèle un certain désenchantement ou à tout le moins une tension présente dans les groupes de militant-e-s entre une perception pessimiste de la réalité socio-économique, un discrédit à l'égard des responsables politiques et des médias, une autocritique vis-à-vis du fonctionnement de leur propre organisation syndicale, et à l'inverse, une aspiration à lutter contre les exclusions, à l'innovation et à la reconstruction de nouveaux liens sociaux. Pour la CSC francophone, cette enquête «valeurs» contribue à se positionner lors du Congrès de la CSC de 1994 dont le thème est «Un syndicat de valeur(s)». La FEC est appelée à animer les débats préparatoires dans les régions en articulant les résultats de l'enquête avec les propositions soumises au congrès.

Une autre enquête se déroule en 1994 et 1995 et porte sur la question de la fiscalité et la redistribution des revenus. Elle est le résultat d'une collaboration entre la FEC et le Bureau d'études SONECOM qui mène le travail de collecte de données auprès de salarié-e-s. On sait que la fiscalité est une matière où il est particulièrement difficile de s'extraire de sa situation personnelle pour prendre un point de vue analytique et critique sur une politique publique. La

Page de couverture de :
ARCQ É., CHATELAIN É.,
MICHEL É., PALSTERMAN P.,
REMAN P. et SKA M.-H.,
Pour un nouveau pacte social:
emploi, compétitivité, sécurité
sociale, Bruxelles, EVO-FEC, 1994.

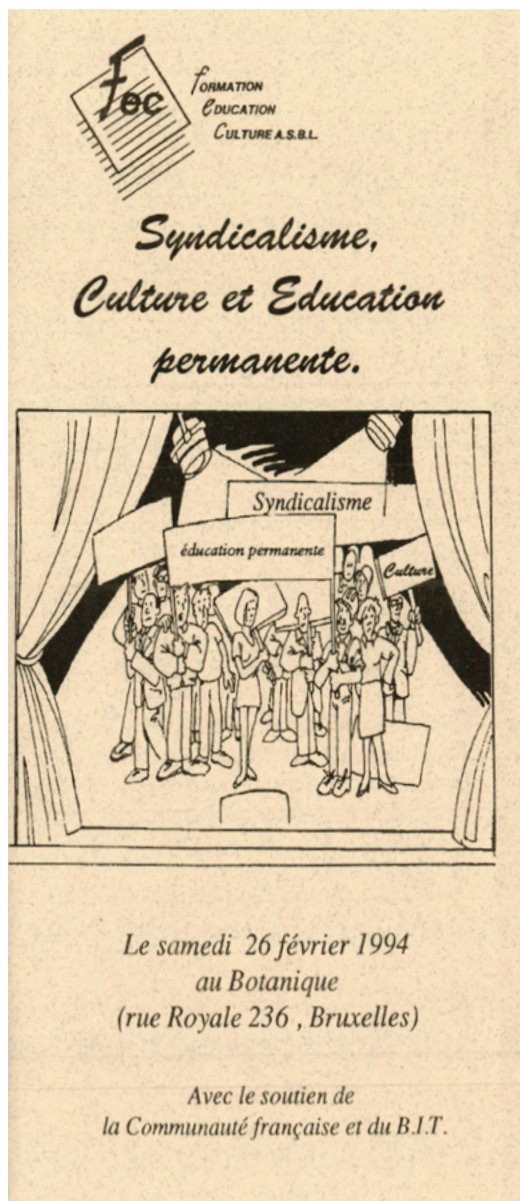


formation doit donc éviter l'écueil d'être réduite à être une simple information sur la meilleure façon de remplir sa feuille d'impôt et de remplir son objectif qui est de partir des représentations partagées par les salarié-e-s pour questionner les différentes fonctions¹⁶ de la fiscalité, en particulier la fonction redistributive et la fonction incitative en matière d'emploi.¹⁷

En 2007, sous le même modèle que l'enquête sur la fiscalité, la FEC réalise, avec le concours scientifique de la Fondation Travail Université (FTU), une enquête par questionnaire sur les rythmes de travail et la conciliation des temps sociaux.¹⁸ Il en ressort que le déficit de maîtrise du temps produit des effets négatifs tant dans le travail que dans la vie hors travail et que cela affecte non seulement les travailleurs et travailleuses mais l'ensemble de l'entreprise. L'enquête montre également que l'organisation du travail a un effet plus déterminant que la situation personnelle sur la maîtrise ou la non-maîtrise du temps.

Une bonne quinzaine d'années après l'enquête «valeurs», en 2010, la CSC et la FEC remettent cette question au cœur de leurs préoccupations et confient à la FTU et à sa codirectrice, Patricia Vendramin, et au chercheur John Cultiaux, une analyse participative sur le rapport d'engagement du militant et de la militante de la CSC à l'égard de son organisation. Après concertation avec des responsables d'organisations soucieux de représenter, d'animer et de renouveler sans cesse leurs bases militantes, la méthodologie suivie est différente que celle qui a prévalu dans l'enquête «valeurs». L'option de recherche se construit sur base d'un travail d'échange et d'interaction entre des chercheurs et chercheuses travaillant sur la problématique du militantisme et de l'engagement et des focus groupes rassemblant des militante-s¹⁹.

C'est aussi en 2011 que la FEC mène, de manière interne, une évaluation quantitative et qualitative de la participation aux formations, en analysant les motivations à participer à celles-ci.



Tract invitant à une activité de la FEC sur le thème « Syndicalisme, Culture et Éducation permanente » à Bruxelles le 26 février 1994.

(CARHOP, fonds CSC, boîte Formation syndicale)

Les résultats des travaux issus de ces différentes enquêtes s'entrecroisent, se complètent et constituent donc une forme de schéma d'analyse prospective des attentes et besoins du terrain. En se combinant avec le fonctionnement des commissions de formation, ils donnent une assise bien articulée permettant de relier les expériences et les attentes des militant·e·s, les objectifs du mouvement social dans lequel ils s'engagent et les finalités de l'éducation permanente politique qui est le socle de la FEC.

De plus, le décret sur l'éducation permanente attend des associations subventionnées, outre un rapport annuel, un « rapport général d'exécution » plus complet tous les cinq ans. La dynamique de construction et de production de ce rapport amène également ce travail d'évaluation et de reformulation des enjeux à mettre en débat dans les espaces de formation et d'animation sociopolitiques.

Les plans de formation des militant·e·s

De 1980 à 2014, les plans de formation connaissent de nombreuses adaptations et évolutions, mais les socles et structures restent d'une grande stabilité. Les voici dans les grandes lignes²⁰.

Le programme de formation des nouveaux militant·e·s à l'issue des élections sociales est élaboré par la FEC pour une période de quatre ans. Il repose sur deux piliers d'égale importance, tels que mentionnés ci-dessus : un premier nommé tronc commun sociopolitique (emploi, fiscalité, sécurité sociale, ...), et un second pilier centré sur l'exercice des mandats et combinant des aspects « législatifs » et méthodologiques²¹. Pour faire de cette formation de cinq jours un véritable travail d'éducation permanente, la constitution de petits groupes est privilégiée pour faciliter l'analyse critique, les discussions et les débats sur les positionnements et choix d'action. En empruntant à Max Weber ses concepts, l'objectif de ce tronc commun est de construire avec les participant·e·s à la formation une rencontre entre une éthique de conviction nourrie par la noblesse des valeurs de solidarité et de justice

et une éthique de responsabilité liée à la participation concrète dans les organes de concertation sociale au sein des entreprises. Il apparaît important de souligner que la mise en place du tronc commun a représenté un long combat. Certains questionnent en effet l'intérêt de ce dispositif, souhaitant privilégier des temps de formation plus techniques et laissant moins de place aux réflexions sociopolitiques.

Un autre élément important est la dimension interprofessionnelle de la formation des nouveaux élu·e·s. En confiant celle-ci à la FEC, c'est en effet l'assurance que celle-ci amène des militant·e·s de différents secteurs à se rencontrer, à échanger et à se solidariser. Cette option essentielle du parcours de formation est une véritable richesse qui permet aux militant·e·s de mieux appréhender la complexité du monde du travail et de l'action syndicale.

Enfin, il nous semble important de souligner que le plan de formation a aussi pour vocation de permettre que les militant·e·s des différentes régions et des différents secteurs reçoivent la même formation, qu'un même contenu puisse

être débattu à travers l'ensemble de l'organisation francophone. Techniquement, la FEC nationale prépare les programmes et contenus. Ensuite, ce sont les formateurs et formatrices des différentes FEC régionales qui organisent concrètement la mise en œuvre de la formation. La Commission francophone de formation sert de lieu d'échanges, de validation et d'évaluation.

Comme déjà mentionné, gravitent autour de ce programme de formation des initiatives complémentaires et diverses prises par les centrales professionnelles²², par les groupes spécifiques mais aussi par les services de formation national et régionaux qui réalisent des formations sur mesure centrées sur des questions plus ciblées. Citons, par exemple, les formations sur les thèmes des congrès²³, les formations des militant·e·s impliqués dans les conseils d'entreprises européens, les formations sur les audits environnementaux ou encore les formations d'initiation au travail syndical destinés à des nouveaux et nouvelles militant·e·s, ... On ne serait pas complet en négligeant l'implication de la FEC dans l'Académie syndicale européenne (qui, en 1999, est devenu le département Éducation de l'Institut syndical européen) en étant un relais permettant la participation de militant·e·s et permanent·e·s aux formations organisées par l'Académie ou l'Institut.

Un pilier de la formation des militant·e·s est également l'organisation de formations de longue durée, en collaboration avec le MOC, à travers l'Institut supérieur de culture ouvrière (ISCO). Cette collaboration s'appuie sur la constitution de groupes tantôt inter-organisations, tantôt composés uniquement de militant·e·s syndicaux. C'est ainsi que la FEC s'implique dans la mise en place de groupes ISCO régionaux, et ensuite, à partir de l'automne 2009, dans des groupes interprofessionnels à travers l'école syndicale Robert D'Hondt. Cette formation de 21 jours par an pendant quatre ans, permet aux militant·e·s qui s'y impliquent

de se construire une culture et une méthodologie de l'action collective, politique, économique, sociale et culturelle. Au travers de cours de droit, de philosophie, d'action collective, d'économie, de sociologie, de méthode, les militant·e·s se dotent non seulement de connaissances utiles à leur mandat ou à leur engagement, mais également des compétences leur permettant de prendre plus de confiance en eux et d'exercer plus de responsabilités. Ici aussi, loin des bancs d'école, les méthodes se veulent interactives, participatives et favorisant les aller-retours avec le terrain d'action²⁴.

Tout cela nécessite une bonne coordination entre tous les acteurs, FEC, fédérations interprofessionnelles régionales, groupes spécifiques, centrales professionnelles, pour assurer la continuité et la complémentarité des programmes. Pendant des années, la question de la constitution d'un fichier informatique de formation identifiant les parcours de formation de l'ensemble des militant·e·s est au cœur de la réflexion de la politique de formation. Cela dit, l'indispensable coordination n'est pas toujours aisée à mettre en œuvre. Les centrales professionnelles ont construit leurs propres stratégies de formation de façon relativement autonome et diversifiée et l'inscription de celles-ci dans un projet global peut accrocher çà et là à des difficultés pratiques. Et même sur le plan interprofessionnel, il n'est pas toujours simple de définir une politique commune. Par exemple, en matière de constitution de groupes de formation, certaines régionales de la FEC considèrent qu'une démarche d'éducation permanente nécessite la constitution de petits groupes propices à la discussion et aux échanges tandis que d'autres considèrent qu'une approche par grands groupes présente d'autres avantages nullement incompatibles avec des méthodes participatives.

La toile de fond de la politique de formation syndicale est aussi mise sous tension par un contexte politique externe. En effet, le recrutement peut être mis à mal par de nouveaux

régimes de travail mis en place dans les entreprises mais aussi par une idéologie et des pratiques antisyndicales rendant difficile l'utilisation de jours de crédit de formation et même le bénéfice du congé éducation payé (CEP). Il n'est pas rare de voir des délégué·e·s empêchés par leur employeur de participer à la formation.

Pendant les années couvertes par cet article, il a aussi fallu défendre le CEP. Rappelons que ce dispositif permet aux travailleurs de suivre une formation en s'absentant de leur travail pendant un certain nombre d'heures sans perdre de rémunération. Les employeurs, de leur côté, peuvent obtenir le remboursement total ou partiel des rémunérations dues pour ces heures auprès de l'administration publique compétente. Il s'agit d'un droit personnel du travailleur, de la travailleuse, un des principaux dispositifs permettant l'exercice du droit culturel universel pour les travailleurs et travailleuses de se former en fonction de leur développement personnel, indépendamment de leur employabilité²⁵. Ce droit a régulièrement

été mis sous pression. L'organisation syndicale et, de manière plus générale, le mouvement ouvrier se sont fortement mobilisés pour le maintenir.

Un élément qui mérite aussi d'être souligné est le changement progressif d'attitude des délégué·e·s par rapport à la formation, dû en partie à l'évolution du monde du travail. Les grands collectifs de travail se font plus rares, et ce n'est pas sans impact pour les espaces de formation. Dans le passé, du fait des comités d'usine, il y avait déjà une formation sur le terrain, en dehors des espaces de formation formalisés. Progressivement, cette réalité s'est atténuée. Les structures de travail ont changé avec une augmentation du nombre de délégué·e·s isolé·e·s. Leur entrée dans les espaces de formation se réalise avec un bagage d'une toute autre nature. Beaucoup plus régulièrement, ces délégué·e·s ne sont pas accompagnés sur le terrain par des plus chevronné·e·s au sein d'équipes syndicales où une part de la formation peut s'opérer sur le tas.

La formation des permanent·e·s

Le deuxième grand axe de la politique de formation concerne les permanent·e·s. Bien avant les années 1980, des sessions d'accueil des permanent·e·s nouvellement engagé·e·s sont mises en œuvre. Mais avec le temps cette formation gagne en ampleur. Elle s'étend de 15 à 20 jours dans les années 1980 et plus de 30 jours dans les années 1990. Elles sont organisées en différents modules portant sur l'exercice du métier de permanent, les méthodes de communication et l'analyse sociopolitique des enjeux syndicaux. Un module complémentaire se réalise en collaboration avec le Centre d'information

et d'éducation populaire (CIEP), le service de formation du MOC, et réunit des nouveaux permanent·e·s des autres organisations du mouvement ouvrier chrétien (Mutualité chrétienne, Vie féminine, Équipes populaires, Jeunes organisés et combatifs-JOC²⁶).

Cette formation vise à rassembler les futures forces vives de l'action syndicale autour d'un projet de formation qui combine information, recul critique et méthodologique portant sur la connaissance des institutions, en particulier la concertation sociale, sur la place et le rôle des acteurs économiques sociaux et

politiques, et enfin, sur les différentes idéologies qui se complètent ou se confrontent sur des thématiques centrales pour le mouvement ouvrier telles que l'emploi, la fiscalité, la sécurité sociale, la démocratie et le développement durable.

Ensuite, pour l'ensemble des permanent-e-s, la FEC met en œuvre un programme de formation continue de nature sociopolitique. La structuration de cette formation est réalisée au début des années 1980 dans la foulée du projet « Syndicalisme des années 80-90 » de 1984. La forme de cette formation varie dans le temps mais il s'est toujours agi de confronter les points de vue sur des questions fondamentales, points de vue issus des réflexions internes au syndicalisme et réflexions produites par d'autres acteurs et experts issus des centres de recherche universitaires, associatifs ou institutionnels. Et régulièrement, cette confrontation d'idées produit des échanges vifs surtout lorsqu'elle porte sur des questions épineuses exacerbant des tensions ou des clivages présents dans l'organisation syndicale. Réduction du temps de travail, individualisation des droits, allocation universelle, structuration de la sécurité sociale en deux piliers, gestion des finances publiques, loi sur la compétitivité, les exemples ne manquent pas. Et si cette formation souvent critique au sens noble du terme a perduré, c'est grâce à la conviction toujours présente dans la majorité du public des permanent-e-s qu'un regard décalé et socioculturel a sa place pour interroger les dispositifs et projets économiques et sociaux.

Ajoutons à ces deux programmes la formation de formateurs et formatrices. Depuis le début des années 1990, durant une semaine de juin, les formateurs et formatrices des fédérations régionales et des centrales professionnelles se réunissent, avec l'équipe de la FEC nationale et du service Entreprise, pour effectuer un travail de préparation analytique et pédagogique de la formation des militant-e-s et en particulier celle qui concerne le tronc commun de formation.

Analyse du thème retenu, structuration de la façon de l'aborder, conception des méthodes participatives, choix et préparation des outils pédagogiques, un véritable travail préparatoire s'effectue pour être en ordre de marche dès le début de l'année sociale. Cette formation produit aussi un effet de renforcement de la cohésion du groupe des formateurs et formatrices qui sans cela pourraient opter pour des stratégies de formation différentes loin de la coordination souhaitée. Enfin, la FEC met en œuvre un plan de formation méthodologique étalé sur plusieurs années visant à développer les compétences liées à l'action attendue des permanent-e-s : compétences en information, communication, animation, négociation et concertation.

Il nous semble important de souligner que la FEC jouit d'une indépendance et de la liberté intellectuelle pour réaliser ce travail. La visée de l'éducation permanente portée par la FEC consiste à renforcer la posture critique et le pouvoir d'agir collectivement des personnes en vue des changements de société qui s'imposent en raison des dominations qui structurent le champ social. Cette perspective s'inscrit dans un rapport de complémentarité des apports de la FEC et de la CSC. La CSC apporte à la FEC un ancrage social fort dans le monde du travail ainsi que sa puissance politique au niveau de la mobilisation collective et de la concertation sociale. À la CSC, la FEC apporte une mise en débat, un recul critique et réflexif et une exploration des positionnements qui ne sont pas toujours possibles quand on est dans l'action. Elle permet ainsi à la CSC de faire vivre la démocratie culturelle en son sein. Elle permet d'inscrire les enjeux syndicaux dans des problématiques plus larges ou d'explorer des enjeux de société qui ne sont pas encore suffisamment pris en compte par le mouvement syndical.

L'ouverture de la FEC aux autres associations et publics

Les activités de la FEC sont principalement orientées, comme nous venons de le voir vers la formation des militant·e·s et des permanent·e·s de la CSC. Néanmoins, outre les activités «grand public», telles que conférences, débats, etc., elle veille aussi à nourrir des relations avec d'autres mouvements, associations et centres de recherche et à œuvrer ainsi à s'ancrer dans le tissu associatif. Proche de la FEC, le CIEP du MOC est en permanence un compagnon de route. Nous l'avons vu quand nous avons évoqué la formation de nouveaux et nouvelles permanent·e·s et l'École syndicale Robert D'Hondt. Partenariat aussi avec l'Institut wallon d'études, de recherche et de formation de la FGTB (IWERF) dans le cadre du projet RISE. Dans les années 1990, en effet, une convention importante est conclue entre la Région wallonne d'une part, la FEC et l'IWERF d'autre part, convention portant sur l'environnement. Elle permet de financer des actions réalisées à travers un projet appelé RISE, pour Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement. Il n'est pas exagéré de considérer que le travail dans RISE a permis à la FEC d'être avant-gardiste et d'être parmi les premiers acteurs au sein du monde de travail à réfléchir aux principes et aux modalités d'une transition juste. Le travail d'éducation permanente au sein du projet RISE a ouvert un espace de réflexion et de débat notamment sur l'enjeu de la croissance au sein du monde syndical. La force de cette réflexion est d'avoir des «racines et des ailes». Les racines grâce aux militant·e·s menant des projets concrets et proposant une concertation davantage préventive en entreprise; des ailes avec les concepts de transition juste comme perspective qui relie et fait sens.

Le fait de pouvoir s'adosser à une organisation, à un réseau, a facilité l'intégration de

préoccupations essentielles qui, sinon, auraient pu être marginalisées. Les tensions socio-économiques ont parfois rendu ensuite ce processus plus complexe, mais cette action d'éducation permanente en lien avec les enjeux environnementaux a montré toute sa pertinence. Sur un modèle identique, une convention avec la Région wallonne portant sur la mobilité démarre en 2002. Ces deux conventions ont permis la mise sur pied de nombreux modules de formation ainsi que l'écriture de brochures de sensibilisation et de guides pour l'action (guide sur l'environnement et l'entreprise, environnement et négociation collective, ...).²⁷

La difficile et lente construction de l'Europe sociale a été et est toujours une préoccupation majeure pour la CSC. C'est un thème pour lequel l'intérêt n'est pas spontané pour une grande part des militant·e·s mais aussi pour les permanent·e·s. Exposer avec la plus grande clarté possible les enjeux européens fait régulièrement l'objet d'une attention particulière de la FEC, dans la perspective de contribuer à la mobilisation nécessaire pour faire bouger les lignes, sur la sollicitation de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de ses organisations membres. C'est à ce titre que des collaborations régulières sont nouées avec l'Institut syndical européen et, de manière encore plus dense, avec l'Observatoire social européen (OSE). La collaboration avec l'OSE s'est appuyée sur la rédaction d'outils pédagogiques sous forme de cahiers, de fiches ou de livres. Elle s'est également matérialisée par des participations croisées à des journées d'étude et des séminaires organisés tant par la FEC que par l'OSE.

Un autre partenaire essentiel pour le service de formation de la CSC est la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES)²⁸, fruit

d'une collaboration entre l'Université catholique de Louvain (aujourd'hui UCLouvain) et le MOC. Structurellement, les relations entre la FEC et la FOPES s'appuient sur une participation du directeur/de la directrice de la FEC au Conseil de la FOPES, instance paritaire réunissant des représentants des bancs UCL et MOC. En termes d'activités, les collaborations reposent sur l'intervention régulière de professeurs de la FOPES dans des journées d'étude organisées par la FEC. Dans l'autre sens, la FEC participe très souvent à des activités mises en place par la FOPES, telles que des interventions ou des participations à des séminaires pour des groupes d'étudiants ou pour des commissions d'accompagnement de mémoires.

Un partenariat est aussi régulièrement réalisé avec le CARHOP qui, par ses interventions et publications, nourrit la dimension historique du travail d'éducation permanente de la FEC. La FTU également fait l'objet de relations structurelles avec la FEC. En particulier, les chercheurs et chercheuses de la FTU contribuent à mettre leur expertise en sociologie du travail, en organisation et mutation du travail dans la société de l'information au service de la FEC. Celle dernière contribue de son côté à valoriser le travail de recherche de ces deux centres. On peut donc parler ici d'une dynamique de participations croisées à des activités initiées par les uns ou les autres.

Nous ne serions pas complets si nous omettions de mentionner l'implication de la FEC dans la dynamique plus institutionnelle de l'éducation permanente: présence active au sein du Conseil supérieur de l'éducation permanente, participation aux actions menées sous la houlette de ce Conseil, implication dans les réflexions et propositions. Les formes d'implications sont multiples et sont l'objet de reconnaissance de la place et de la contribution de la FEC au développement de cette politique publique.²⁹

Outre ses activités dans le champ de la formation, la FEC n'a pas non plus négligé de produire

des analyses, études et outils pédagogiques et autres, à destination du plus grand nombre sous différentes formes³⁰.

Enfin, cette ambition d'ouverture s'est manifestée par une collaboration inédite avec le service Information et la RTBF ce qui, au début des années 1990, a permis la diffusion sur les antennes du service public et ensuite dans les programmes de formation, de grands entretiens philosophiques avec André Gorz, Cornélius Castoriadis, Gérard Miller, Paul Ricoeur et Jacques Derrida³¹.

La formation du personnel de la CSC

Le service de formation s'est aussi vu progressivement confié par la CSC la formation du personnel, et celle-ci a gagné en importance année après année. La CSC aurait pu faire un autre choix en confiant toute la formation de son personnel à un autre service que celui qui a la charge de la formation des militant·e·s et permanent·e·s.³² Il n'en a rien été, et, pour le service de formation, l'enjeu a été de répondre aux attentes de nature principalement professionnelle exprimées par le personnel et les directions syndicales tout en veillant à ce que le programme de formation proposé s'inspire de la même philosophie d'éducation permanente³³ que celle qui prévaut dans la formation des militant·e·s et permanent·e·s. Bien entendu, pour certaines formations techniques, il s'agit avant tout de maîtriser de nouveaux outils et, dès les années 1980-1990, le service de formation s'est étoffé pour accompagner le mouvement d'informatisation des services auprès de personnes qui, au début des années 1980, ne disposaient pas encore d'un ordinateur pour accomplir leurs tâches. Une palette d'autres formations du personnel s'est déployée dans un double registre, professionnel et d'éducation permanente.

Il n'a pas toujours été aisé au sein même du fonctionnement du service de formation de combiner pratiquement des activités d'éducation permanente tout en donnant une place aux formations à visée professionnelle. C'est en particulier le cas de la formation des collaborateurs et collaboratrices des services Chômage. Entre janvier 1987 et 1991, chaque mois, environ 200 travailleurs francophones (wallons et bruxellois) participent à une journée de formation mensuelle encadrée par la FEC, en charge également de la formation des formateurs et formatrices dans ce domaine. Lorsque dans les années 2000, cette formation est organisée à partir du service « Qualité » de la CSC, la FEC continue de prendre en charge la formation pédagogique des formateurs et formatrices. Une implication de la FEC sur l'amélioration de la qualité des services s'est aussi concrétisée au travers de la formation à la communication avec l'affilié et l'affiliée. Et tout ceci sans compter la formation des services juridiques, la formation d'initiation au droit et d'initiation au travail syndical à destination des nouveaux et nouvelles engagé·e·s ou encore la formation des chefs de service.

Conclusion

L'histoire du syndicalisme est une histoire d'un mouvement social et de ses relations avec celles et ceux qu'il représente, défend et mobilise. C'est aussi l'histoire d'un acteur qui entre en conflit, négocie, propose et conclut des accords. C'est aussi un acteur qui agit dans le champ des idées et des connaissances. Il en conteste certaines et en produit d'autres basées sur ses propres analyses mais surtout des expériences concrètes vécues par celles et ceux qui aspirent à ce qu'elles soient sources de changement et de progrès. La formation syndicale se situe au croisement de ces différentes dimensions de l'action. Et l'inscription de ses activités dans une logique d'éducation permanente contribue à les soutenir et à les développer. La formation syndicale est en effet en premier lieu la réalisation de rencontres entre une organisation et ses membres. Les occasions de rencontres ne sont pas infinies ni simples à organiser dans un contexte où les congés de formations sont contestés en permanence. Il convient de programmer les formations, les structurer et en améliorer sans cesse les contenus car le temps est une denrée rare pour les délégué-e-s, militant-e-s et permanent-e-s. C'est la mission et le travail quotidien de la FEC qui, à maintes reprises, prend appui sur les relations qu'elle nourrit avec ses publics pour mener ou commander des enquêtes et études sur les représentations, valeurs, préoccupations et souhaits de la «base» du syndicalisme. La formation syndicale, c'est aussi la construction de liens entre les réalités vécues principalement dans les entreprises, ou hors de l'entreprise quand on est demandeur d'emploi ou retraité, et les réalités des processus de décision sociopolitique auxquels est confrontée la CSC lorsqu'elle est appelée à négocier avec le gouvernement ou le patronat. Dans ce domaine, une approche par les méthodes de l'éducation permanente contribue à ce que les formations sociopolitiques

ne soient pas simplement des moments où les responsables syndicaux expliquent leurs positions et stratégies, mais des moments de prise de conscience des enjeux de la décision, d'analyse du contexte et de la position des acteurs, et de participation aux débats autour des décisions à prendre. Enfin, la formation syndicale constitue un brassage d'idées, celles de ses participant-e-s et celles aussi issues des associations et centres de recherche qui mettent leurs expertises au service de l'action et de la promotion socioculturelle des travailleuses et travailleurs.

Cette histoire est le reflet d'une interaction positive entre une organisation, un décret sur l'éducation permanente et un acteur, la FEC. Pour celle-ci, le décret a constitué un levier d'une politique de formation participative et critique. Traditionnellement, cette volonté de stimuler la réflexion critique a toujours imprégné les activités portées par la FEC.

Si la toile de fond de cette histoire de la formation est positive, les enjeux restent importants afin de la poursuivre. Enjeux financiers concernant le soutien aux asbl d'éducation permanente mais aussi enjeux politiques concernant les dispositifs permettant aux travailleuses et travailleurs de suivre les formations organisées dans le cadre de leurs responsabilités syndicales. Enjeux aussi internes à la FEC qui est appelée à combiner ses activités d'éducation permanente avec les activités de formation des autres acteurs de formation présents dans le mouvement syndical (les services de formation des centrales professionnelles et le service de formation flamand, le Vormingsdienst). Ces enjeux ont mené la FEC à poursuivre de manière continue un travail d'évaluation de ses activités et de son inscription dans la vision, les finalités et les méthodes de l'éducation permanente. ||

La FEC a publié un grand nombre d'études, d'analyses, de dossiers et d'outils pédagogiques. Nous ne reprenons ici qu'une liste non exhaustive de livres réalisées par la FEC ou à l'initiative ou en collaboration avec la FEC.

| | |
|---|--|
| ARCQ É., CHATELAIN É., MICHEL É., PALSTERMAN P., REMAN P. et SKA M.-H. | <i>Pour un nouveau pacte social: emploi, compétitivité, sécurité sociale</i> , Bruxelles, EVO-FEC, 1994. |
| COENEN M.-T. (dir.) | <i>Questions d'histoire sociale</i> , Bruxelles, CARHOP-FEC, 1993 et 2005 |
| COENEN M.-T. (dir.) | <i>Les syndicats et les travailleurs immigrés. Du rejet à l'intégration</i> , Bruxelles, EVO-CARHOP-FEC, 1999. |
| LORIAUX F. (dir.) | <i>Les cadences infernales. Histoire de la pénibilité du travail</i> , Bruxelles, CARHOP-FEC, 2003. |
| CSC et FGTB wallonne | <i>Travail et handicap, réussir l'intégration</i> , s.l., 1999. |
| CULTIAUX J. et VENDRAMIN P. | <i>Militer au quotidien, Regard prospectif sur le travail syndical de terrain</i> , Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2011. |
| DUTERME C. | <i>La communication interne en entreprise. L'approche de Palo Alto et l'analyse des organisations</i> , Bruxelles, De Boeck, 2002. |
| FEC | <i>Syndicalisme et éducation permanente</i> , Bruxelles, FEC, 1995. |
| La Revue nouvelle, n°11 | <i>Où en est l'éducation permanente ?</i> , novembre 2007. |
| La Revue nouvelle, n°3 | <i>La croissance en perte de sens</i> , mars 2009. |
| LOUVET A. | <i>Le citoyen déraciné</i> , Bruxelles, FEC, 1996. |
| ACSS-MOC | <i>Regards croisés sur l'éducation permanente 1921-1976</i> , Bruxelles, EVO, 1996. |
| POUCET T. | <i>L'environnement: le comprendre pour le reconstruire</i> , Bruxelles, EVO-FEC, 1994. |
| REMAN P. | <i>La sécurité sociale, la comprendre pour la défendre</i> , Bruxelles, FEC, 1991. |
| REMAN P. avec DEGRAVE F | <i>La sécurité sociale, la comprendre pour la défendre</i> , Bruxelles, FEC, 1997. |
| REMAN P. avec FELTESSE P. | <i>La sécurité sociale, la comprendre pour la défendre</i> , Bruxelles, FEC, 2006. |
| VALENDUC G., VENDRAMIN P. | <i>La réduction du temps de travail</i> , Bruxelles, CRISP, 2013 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2191-2192). |
| VENDRAMIN P., VALENDUC G. | <i>L'avenir du travail dans la société de l'information. Enjeux individuels collectifs</i> , Paris, L'Harmattan, 2000. |
| VENDRAMIN P. (dir.) | <i>L'engagement militant</i> , Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2013. |

Notes

- 1 Les auteure-s remercient différentes personnes qui ont relu et ont complété le texte proposé. Merci à André Louvet, Jean-Marie Constant, Gaëlle Demez, Patricia Biard, Bénédicte Vellande, Thierry Demuysere, Eric Lambin, Véronique Thirifays, Annie Haspeslagh, Myriam Gérard, Jean-Louis Teheux.
- 2 Le présent article traite essentiellement de la politique francophone et interprofessionnelle de formation menée par la Confédération. La formation syndicale est aussi le fait du service néerlandophone de formation, le Vormingsdienst et mais aussi des services de formation présents dans les fédérations régionales et les centrales professionnelles.
- 3 Décret fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs, dont l'article 1^{er} reprenait déjà la définition de l'éducation permanente telle qu'elle est encore comprise aujourd'hui. Voir <http://www.educationpermanente.cfwb.be/>. Depuis, le décret a été revu en 2003 et en 2018.
- 4 On se reportera par exemple aux actes du colloque «Syndicalisme et éducation permanente», Bruxelles, FEC, 1995 et DOCK T. et JACQUES T., « Action syndicale et éducation permanente: des enjeux croisés », *La Revue nouvelle*, n° 11: *Où en est l'éducation permanente*, novembre 2007, p. 46-54.
- 5 QUÉVIT M., *Les causes du déclin wallon. L'influence du pouvoir politique et des groupes financiers sur le développement régional*, Bruxelles, Éditions Vie ouvrière, 1978; DE WASSEIGE Y., *Les mécanismes de l'économie moderne*, Bruxelles, Éditions Vie ouvrière, 1970.
- 6 CONSTANT J.-M., « Pour un nouveau contrat », dans *Syndicalisme et éducation permanente*, Bruxelles, FEC, janvier 1995, p. 43. Notons cependant que même au sein de la CSC, des réticences se sont manifestées dont celle de Hubert Dewez, responsable des services d'information et de formation francophone, qui considérait que la FEC allait *de facto* concurrencer sur le plan des subventions les autres associations d'éducation permanente du MOC.
- 7 ARCQ É. et BLAISE P., *L'éducation permanente en Communauté française*, Bruxelles, CRISP, 1996 (Dossier du CRISP, n° 43).
- 8 Sans se constituer en régionale FEC, le service de formation francophone de la fédération de Bruxelles a toutefois participé à la dynamique de la formation francophone de la CSC. Si la Flandre ne s'est pas dotée d'un décret relatif à l'éducation permanente, elle a néanmoins créé d'autres canaux de subventions aux activités de formation associatives et syndicales.
- 9 «Syndicalisme des années 80-90 en Wallonie, Propositions adoptées par l'assemblée wallonne des militants et délégués de la CSC», 15 décembre 1984.
- 10 Décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi des subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs, chapitre I, article 2.
- 11 Des délégué-e-s effectuant un deuxième ou un troisième mandat mais dans un autre organe de concertation peuvent également s'inscrire une nouvelle fois dans les formations données par la FEC.
- 12 Nous empruntons le concept d'accroche à Claude Bonte, Pierre Georis, Chantal Gras et Georges Liénard pour lesquels «l'accroche est un long, patient et attentif travail de prise de contact avec les personnes afin de les écouter et de comprendre leur situation de vie et leurs problèmes ainsi que toutes les démarches nécessaires pour construire un groupe vivant qui ait une certaine stabilité», *Les champs de l'éducation permanente. Regards croisés sur l'éducation permanente*, Bruxelles-Charleroi, EVO société, 1996, p. 117.
- 13 Voir à ce propos LIÉNARD G., «L'éducation permanente à la croisée des chemins», dans *Syndicalisme et éducation permanente*, Bruxelles, FEC, janvier 1995, p. 27.
- 14 Les contenus et activités de formation sont élaborés en collaboration avec le service Entreprise de la CSC.
- 15 Jean-Pierre Delchambre, Etienne Michel et Pierre Reman, « Valeurs et convictions des militants syndicaux, résultats de l'enquête transmise au Comité communautaire francophone », s.l., juillet 1993.
- 16 En ce qui concerne la collaboration entre la FEC et la FTU, voir la contribution de Patricia Vendramin dans ce présent ouvrage, p. 432.
- 17 Les résultats de l'enquête, qui ont été présentés lors d'une conférence de presse le 15 novembre 1995, ont fait l'objet d'une publication: REMAN P. et ALBARELLO L., en collaboration avec HESS C. et TEHEUX J.-L., « Les attitudes des travailleurs face à l'argent et à la fiscalité », *Wallonie. Revue du Conseil économique et social de la Région wallonne*, n° 45/46, 1996, p. 41-52.
- 18 VENDRAMIN P., *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux. Rapport de l'enquête « Temps et travail », réalisée en collaboration avec la FEC*, Namur, FTU, septembre 2007.
- 19 VENDRAMIN P. et CULTIAUX J., *Militer au quotidien, Regard prospectif sur le travail syndical de terrain*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2011. La réflexion sur le militantisme, dans et hors des organisations sociales, a été poursuivie et a abouti à un colloque et un ouvrage collectif en 2013: VENDRAMIN P. (dir.), *L'engagement militant*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2013.

- 20 Le lecteur intéressé pourra se référer aux rapports d'activité de la CSC qui présentent les différentes dimensions de son action et celles de ses services couvrant en général deux années.
- 21 La formation à l'exercice des mandats est le fruit d'une collaboration entre le service de formation et le service Entreprise.
- 22 Précisons à ce propos que les activités de formation des centrales professionnelles ne relèvent pas l'éducation permanente au sens décrétoal et administratif du terme.
- 23 La FEC réalise traditionnellement un effort très important de préparation de ces congrès.
- 24 Pour plus d'informations, voir <https://www.ciep.be/index.php/24-formations/isco>
- 25 Pour un historique de ce droit, on se reportera à GEORIS P., « Un droit culturel affaibli », *Démocratie*, n° 9, 1^{er} septembre 2020, p. 2-3.
- 26 Anciennement Jeunesse ouvrière chrétienne.
- 27 De façon plus ponctuelle, une autre convention entre la Région wallonne, la CSC et la FGTB a permis à ces deux asbl de développer, en 1999, un programme de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées dans les milieux ordinaires du travail.
- 28 Voir MACHIELS C. (coord.), *Former des adultes à l'université. La Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) 1974-2016*, Louvain-la-Neuve, UCL-Presses universitaires de Louvain, 2017.
- 29 Citons, à titre d'exemple, la réalisation d'un colloque sous le thème du « Syndicalisme et éducation permanente » en 1995, la contribution de la FEC à une réflexion commune entre les associations de l'Action commune culturelle socialiste et les associations du Mouvement ouvrier chrétien, réflexion ayant fait l'objet de l'ouvrage *Regards croisés sur l'éducation permanente, 1921-1976*, Bruxelles, EVO, 1996, et la remise du premier prix du meilleur ouvrage pédagogique et de vulgarisation de la Communauté française pour un outil pédagogique produite par la FEC: « La sécurité sociale, la comprendre pour la défendre, Foire du Livre, 1991 ».
- 30 Voir des exemples de publication à la fin de ce texte.
- 31 « Mais qu'est-ce qu'ils pensent? Série d'entretiens menés par André Louvet et diffusée dans les émissions concédées de la RTBF.
- 32 Une partie des formations se fait toutefois à l'initiative du service des ressources humaines
- 33 Il va sans dire que les formations de nature plus administrative et technique ne figurent pas dans les activités d'éducation permanente que la FEC présente dans ses rapports d'activité adressés aux services de l'éducation permanente.