

## Un « nouveau » parti conservateur ?

Florence Faucher

Au cours du vingtième siècle, la domination du parti conservateur britannique sur les Communes n'a été remise en question qu'à quatre reprises et jamais pendant plus de six années consécutives. Un tel succès a été rendu possible par la mise en place, à la fin du dix-neuvième siècle, d'une organisation destinée à faciliter la conquête et la rétention du pouvoir. La recherche de l'efficacité a conduit à un processus de prise de décision rapide, centré sur la personnalité du Leader et ancré dans une culture de déférence à l'égard de classes dirigeantes élevées pour gouverner. L'indépendance et l'autonomie juridique des trois composantes du parti<sup>1</sup> ont été préservées jusqu'en 1998 et leur existence parallèle a permis au parti de ne jamais se poser la question de la démocratie interne. Entouré d'une équipe et d'un nombre variable de comités qu'il pouvait consulter sans être pour autant tenu de suivre leurs avis, le Leader conservateur n'avait de comptes à rendre que devant les électeurs et sa liberté d'action n'était limitée que par la nécessité de conserver le soutien de ses troupes. Son autorité était indiscutée tant qu'il menait le parti à la victoire. Il nommait tous les principaux responsables de l'organisation centrale ainsi que l'équipe du « *Front Bench* ». Il était libre de décider des orientations politiques (Beer, 1982: 246 ; McKenzie, 1964: 62-65). Les structures participatives étaient relativement sous-développées, en particulier en ce qui concerne l'élaboration des politiques.

En 1997, les Conservateurs ont subi leur plus sévère défaite depuis 1906<sup>2</sup>. Après dix-huit ans de pouvoir, le parti était accusé d'arrogance et de ne pas avoir compris l'ampleur des transformations de la société britannique. Divisés sur la question de l'Europe, les conservateurs étaient aussi devenus ingouvernables. Selon les règles internes, le successeur de John Major a été élu par un groupe parlementaire réduit à 165 MPs. William Hague n'était pas le favori des adhérents mais un « outsider ». Peu expérimenté et inconnu du grand public, le jeune leader a entrepris d'asseoir son autorité en imposant l'idée de changements radicaux et profonds dans les habitudes de fonctionnement et la culture du parti.. L'ampleur de la crise interne lui a permis d'imposer une « révolution des mentalités » qui devait constituer les « fondations » d'un « parti conservateur rénové et redéployé, à l'écoute, ouvert et engageant ».

A-t-il réussi son pari ? Les conservateurs ont-ils changés ? Peut-on, même s'ils se refusent à utiliser le terme, parler d'un « nouveau parti conservateur » ? Ils ne semblent pas avoir réussi à convaincre les électeurs car, ils ont essuyé en 2001 une seconde défaite d'ampleur historique – ils n'ont gagné qu'un député supplémentaire. La crise que le parti traverse est comparable à celle à laquelle ont dû faire face les travaillistes en 1983. La démission immédiate de Hague, quatre ans après son élection, a ouvert le champ à la première élection du leader par l'ensemble des adhérents. Iain Duncan Smith dispose donc d'une légitimité sans précédent qui devrait lui permettre, s'il le souhaite, de poursuivre la modernisation du parti. Cet article explore la « révolution » conservatrice décrétée par Hague et contraste les ambitions démocratiques avec les résultats mitigés obtenus.

---

<sup>1</sup> la National Union regroupant les associations militantes depuis 1867, le groupe parlementaire et la bureaucratie interne (*Central Office*).

<sup>2</sup> Ils avaient alors remporté 157 sièges.

## Une « révolution » chez les conservateurs ?

La volonté de changement de William Hague a pu s'appuyer sur un « glissement culturel » qui a affecté le parti autant que le reste de la société<sup>3</sup>. De plus en plus confiants dans leurs compétences et leur légitimité, les adhérents conservateurs ne se contentent plus aussi facilement des décisions imposées d'en haut. Dès les années 1980, des groupes tels que *Charter Movement* exigeaient une plus grande démocratie interne et un malaise croissant était manifeste au début des années 1990 : 43% des adhérents interrogés considéraient que le leadership ne s'intéressait guère à leurs vues (Seyd et Whiteley, 1994: 170).

### Une organisation unique

Avant même la défaite annoncée de 1997, plus de 300 présidents de groupes locaux avaient participé à l'élaboration d'un projet prévoyant la restructuration de la *National Union*, l'octroi d'un rôle aux adhérents dans la sélection du Leader<sup>4</sup>. Ces idées ont inspiré la réforme de William Hague qui cependant est allée plus loin que beaucoup n'anticipaient. Jusqu'en 1998, les conservateurs s'étaient montrés hostiles à l'idée d'adopter une constitution écrite : « nous rejetons la notion que la sagesse réside dans les pensées et les pratiques d'une unique génération et préférons construire à partir de l'expérience du passé »<sup>5</sup>. Néanmoins, les statuts d'une organisation unitaire ont été adoptés par référendum au printemps 1998 à une large majorité.

La fusion des trois composantes marque en quelque sorte la naissance juridique du parti. La nouvelle organisation nationale coordonne et contrôle désormais les activités des associations locales. Une telle centralisation, en rupture avec la tradition d'autonomie farouche des groupes de militants, fut présentée comme une rationalisation indissociable d'un « approfondissement » de la démocratie interne. La Convention<sup>6</sup>, qui succède à la *National Union*, est donc associée à la gestion financière et politique du nouveau parti tandis que son important pouvoir de patronage a été transféré au Président du parti.

Pour la première fois dans l'histoire du parti, les militants ont obtenu la reconnaissance de leur importance pour le parti car la moitié des membres du nouvel exécutif représentent désormais les associations locales. Si le président du parti est nommé par le Leader, le vice-président est élu par la Convention. Les pouvoirs du « Bureau » sont *a priori* considérables car « il peut faire tout ce qui, à son opinion, est lié à la gestion et l'administration du parti »<sup>7</sup>. Il se réunit au minimum six fois par an pour élaborer la stratégie du parti, nommer les responsables internes, contrôler les finances. Il supervise les développements politiques et les campagnes; il nomme les cadres du parti ; il contrôle l'élaboration de la liste officielle des candidats potentiels ; il est le garant du respect des principes éthiques du parti et juge dans les conflits portant sur les adhésions. Trois comités permanents sont directement nommés par le Bureau devant lequel ils sont également responsables : leur création et leur domaine d'expertise (adhésions, candidats et conférences) montrent quelles sont désormais les priorités affichées par le parti unifié.

---

<sup>3</sup> Kelly, 1998. Voir également Inglehart Ronald (1990), *Culture Shift in Advanced Societies*, Princeton University Press.

<sup>4</sup> Robin Hodgson « Crossfire : party reform » *Crossbow*, Autumn 1997, p. 16.

<sup>5</sup> Conservative Party, *Fresh Future. Reform White Paper*, 18 February 1998.

<sup>6</sup> Elle réunit deux fois par an les représentants des associations locales de volontaires.

<sup>7</sup> Statuts, partie 4, article 17.

### La valorisation des adhérents

L'augmentation du nombre des adhésions est un moyen de faire la preuve de la popularité d'une organisation or les Conservateurs, confiants dans les moyens de communication de masse, avaient négligé leur base militante. A son apogée dans les années 1950, le parti revendiquait plus de 2,5 millions de membres, le double de ses effectifs de 1970. En 1998, le nombre d'adhérents était inférieur 350000. Une tendance inquiétante au vieillissement des adhérents apparaissait également en 1992<sup>8</sup>. En l'absence de financement public, de telles évolutions ont des conséquences importantes au-delà de l'atteinte à la capacité du parti d'anticiper les attentes des électeurs et de mener des campagnes de terrain. La stratégie de recrutement et de rajeunissement a misé sur les incitations à l'engagement que pouvait offrir une organisation unifiée. La réflexion sur les bénéfices de l'adhésion s'est portée sur la possibilité pour les membres de participer à l'élaboration des politiques et d'élire le Leader.

Afin de reprendre contact avec la base, Hague a lancé une « campagne d'écoute » ouverte aux sympathisants, inspirée des succès travaillistes. En outre, soudain considérés comme un capital important et sous employé, les adhérents sont également davantage sollicités. Le nouvel intérêt porté à la participation des adhérents s'explique ainsi par un effort pour améliorer l'efficacité du parti en les utilisant comme source d'information sur les attentes du public<sup>9</sup>. Mais il apporte également une réponse à ceux qui, au sein du parti, considèrent que le leadership est sourd à leurs préoccupations et pour qui la possibilité d'influencer les orientations politiques du parti est une motivation de leur militantisme. Le principe de la participation accrue des adhérents était une des conditions inscrites par Hague dans le *Blueprint*. Celui-ci précisait en effet que « tous les membres du parti doivent être impliqués dans les processus de décisions. (...) Tous peuvent avoir leur mot à dire sur les orientations politiques et lors de l'élection du Leader » (*Blueprint*, p. 38).

Pourtant, le parti conservateur n'a aucune tradition de participation des membres à l'élaboration des politiques. Il n'était pas question d'accorder brutalement à des adhérents mal connus un pouvoir décisif sur l'élaboration du programme. En revanche, les procédures classiques de consultation pouvaient être remodelées, assurant une meilleure remontée de l'information et offrant de meilleurs canaux de communication de l'équipe parlementaire vers les adhérents<sup>10</sup>. Les discussions organisées par le *Conservative Political Centre* (CPC) étaient sans lien avec l'agenda politique car les thèmes étaient décidés longtemps à l'avance. Le Forum Politique Conservateur (CPF) qui lui succède répond à la création d'un *National Policy Forum* par le parti travailliste. Il dispose de branches dans les différentes circonscriptions. L'ambition est de permettre aux forums locaux et nationaux de suivre les débats parlementaires et de discuter les propositions du parti sur les questions les plus importantes. Il devrait faciliter la participation des membres en étant plus proche de leurs préoccupations et améliorer la communication à double sens entre le centre et la base. L'influence du CPF reste cependant limitée car elle ne s'exerce que par l'intermédiaire de son directeur dont les contacts avec le Leader et le Bureau sont formalisés. Il peut néanmoins s'assurer que les questions les plus débattues sont reflétées sur l'ordre du jour de la Conférence Annuelle et sont prises en compte par le département des recherches.

---

<sup>8</sup> La moyenne d'âge était de 62 ans (Seyd, Whiteley, 1995: 3).

<sup>9</sup> Elle ne peut être la seule en raison de la non représentativité des adhérents du parti par rapport à l'ensemble de l'électorat (Seyd et Whiteley, 1994)

<sup>10</sup> Selon Kelly, cette communication était assurée par le système de conférences (Kelly, 1989).

### **Démocratie = Vote ?**

La démocratie est souvent identifiée à la possibilité de voter librement et les conservateurs souscrivent à ce modèle qui cantonne la participation à une intervention épisodique. Elle laisse la responsabilité des prises de décision aux dirigeants et, à ce titre, s'inscrit parfaitement dans la philosophie conservatrice. D'ailleurs, le recours au vote dans le parti est symptomatique d'une telle conception limitée de la démocratie. Au sein de la conférence annuelle, les votes sont dans la plupart des cas unanimes. Sans conséquences sur l'élaboration des politiques, ils soulignent le soutien quasi inconditionnel pour la direction. Hormis lors de l'élection de dirigeants (Leader, responsables locaux et candidats), les scrutins sont consultatifs et non décisionnels. Le recours croissant au référendum interne participe de la même tradition. William Hague en a organisé quatre durant son passage à la tête du parti (ratification de son élection, adoption des nouveaux statuts, refus d'adhésion à l'Euro, approbation du programme électoral). Après réflexion, le Bureau a choisi de privilégier des votes garantissant une victoire malgré le risque d'encourager l'abstention. Les taux de participation lors de ces scrutins furent effectivement décevants – moins de 20% pour le projet de manifeste électoral, démontrant que l'intérêt soudain de la direction pour la participation n'était pas nécessairement partagé par la base.

Dans un parti structuré autour de la position de Leader, le droit de participer à son élection constituait voter dans l'élection du Leader fut comme le bénéfice le plus important de l'adhésion. Lorsque la réflexion sur la modernisation de l'organisation partisane a été engagée en 1997, personne n'osait imaginer que les adhérents puissent directement choisir celui qui décide des politiques de leur parti. Une telle révolution était inimaginable et les plus ambitieux envisageaient de leur concéder 20% des voix au sein d'un Collège électoral. La décision fut donc un inattendu « cadeau du Leader ».

Le système utilisé cette année conserve aux parlementaires un rôle déterminant de sélection des candidats et la possibilité de faire barrage à un candidat qui aurait les faveurs des adhérents. Depuis 1965, les députés tendent à favoriser « l'outsider ». Ils n'ont pas failli à cette tradition en juillet 2001 et ont éliminé Michael Portillo, qui, seul des cinq candidats, s'était engagé à poursuivre les réformes. Les 320000 adhérents ont départagé les deux candidats restant à l'issue d'une longue et vigoureuse campagne. Diamétralement opposés sur la question centrale de l'Europe, Kenneth Clarke et Iain Duncan Smith ont contribué à aviver encore davantage les divisions internes. Ce qui devait être un digne exercice de la démocratie interne a conforté l'image désastreuse du parti. Le taux de participation élevé, 80%, contraste en effet avec les scores obtenus lors des référendums sur des questions politiques. Ce résultat conforte ceux qui considéraient que les revendications participatives des militants se limitaient à la désignation du Leader mais laisse peu d'illusions aux partisans de réformes.

Les promoteurs des réformes de 1998 pensaient que l'image de leur parti bénéficierait d'une « modernisation » des structures et espéraient pouvoir relancer l'intérêt et la participation déclinante des adhérents. Leurs résultats sont très mitigés mais la réalité des changements reste très en-deçà de leurs ambitions.

### **Plus ça change...**

Les conservateurs se sont souvent montrés pragmatiques malgré leur réticence à changer : les évolutions ont été progressives et discrètes. Les statuts adoptés en février 1998 marquent indubitablement une rupture dans l'histoire du parti conservateur par la publicité apportée aux

réformes et l'ampleur des changements annoncées. Leurs promoteurs se sont appliqués à les présenter comme durables et profonds. Suffisent-ils pourtant à changer les pratiques ordinaires dans un parti habitué aux règlements informels et aux influences discrètes ?

### **La rationalisation de l'organisation**

Privilégiant la conquête du pouvoir sur toute visée idéologique, le parti conservateur s'est montré, jusqu'aux années 1970, remarquablement flexible. Mais cette attitude a changé avec le thatchérisme et s'est figée sur la question épineuse de l'intégration européenne. L'absence d'organisation unitaire formelle qui contribuait à l'adaptabilité du parti est devenue un handicap en compliquant les efforts de coordination nationale rendus indispensables par les nouvelles techniques de campagne et l'évolution des demandes de la société civile. Les nouveaux statuts ont permis une rationalisation de l'organisation. Ainsi, la structure de *Central Office* et l'organisation des directions régionales ont été profondément transformées. Les lignes de commandement ont été raccourcies et les compétences attribuées aux directions régionales clarifiées. Malgré le discours justificatif soulignant la nécessité de rendre plus transparent l'organigramme interne, le principal objectif de cette restructuration était la prise en main de l'organisation.

Les réformes ont inquiété les notables locaux dont le pouvoir se trouvait réduit par l'imposition de statuts locaux limitant leur autonomie légale et les plaçant sous la tutelle de *Central Office*. Les nouveaux textes visent officiellement à garantir le fonctionnement démocratique des associations de volontaires et leur caractère irréprochable. Ils stipulent notamment que les responsables locaux doivent soumettre au vote des adhérents un rapport annuel d'activité et un rapport financier. Un système national a également été mis en place pour régler les conflits locaux et régionaux. Certes, le Bureau a renforcé son contrôle sur la liste nationale des candidats « approuvés » mais les associations conservent leur principal pouvoir, celui de sélectionner les candidats aux élections à partir de cette liste. Le droit des adhérents de participer au processus a d'ailleurs été renforcé. Ainsi, en 1998-99 les militants qui assistaient aux réunions où étaient auditionnés les candidats pour l'élaboration des listes pour les élections galloise et écossaise, londonienne et européenne<sup>11</sup> ont voté à bulletins secrets pour classer les candidats retenus.

La fusion des trois organisations et le consensus sur le changement a été l'occasion d'exiger des associations locales le transfert au niveau national des listes d'adhérents. La création d'un fichier national était depuis longtemps envisagée comme un outil indispensable de gestion efficace mais se heurtait à l'hostilité des présidents des associations locales, jaloux de l'importance que leur conférait la détention de cette information déterminante. Les groupes locaux versaient au parti un *quota* financier lié au nombre de membres qu'ils souhaitaient déclarer et les chiffres transmis étaient largement embellis par les responsables soucieux de montrer l'efficacité de leur gestion. Les implications financières étaient donc considérables. L'introduction d'une cotisation nationale<sup>12</sup> permet non seulement une meilleure gestion des ressources mais aussi l'introduction d'un lien direct entre les adhérents individuels et *Central*

---

<sup>11</sup> Pour voter, les adhérents doivent assister aux auditions des candidats et ne peuvent se contenter, comme c'est le cas pour les référendums ou la désignation du Leader, d'envoyer leur bulletin de vote par la poste.

<sup>12</sup> Le montant, fixé à quinze livres sterling, était alors décrit par les opposants comme « exorbitant » bien qu'inférieur à ce qu'exigeait le parti travailliste à la même époque. Le parti demeure cependant largement dépendant des contributions de quelques généreux bienfaiteurs.

*Office*. L'existence d'un fichier centralisé offre au Leadership la possibilité de communiquer directement avec la base. Les droits des adhérents du nouveau parti conservateur incluent donc désormais celui de recevoir des informations régulières par courrier papier ou électronique sur les orientations politiques et stratégiques du parti. Le contenu du nouveau magazine militant laisse une place relativement réduite aux débats politiques, rappelant la stricte division du travail qui a caractérisé le parti conservateur. Les adhérents, en effet, se consacraient aux campagnes de terrain et aux activités sociales.

### **Une opération marketing**

Les conservateurs ont toujours eu une conscience aiguë du rôle de l'image dans la compétition électorale, employant très tôt les services d'agences publicitaires. Introduites en 1998 à grand renfort de publicité, les réformes ont permis à William Hague de prendre l'initiative politique à l'intérieur de son parti et d'imposer son autorité mais elles peuvent également être comprises comme une étape indispensable dans la reconquête par le parti de « parts de marché » électoral.

« Une des indications les plus claires que ces motivations sont liées à l'image du parti est le fait que les dirigeants se montrent davantage intéressés par la publicité faite à ces mesures qu'à leur application concrète » (Scarrow, 1999 : 349). Dans cet effort de séduction, le parti conservateur a cherché à adapter ses modes de fonctionnement aux normes sociales en vigueur et à augmenter sa légitimité. L'objectif était d'ailleurs clairement exposé dans le *Blueprint* : les nouveaux statuts amélioreraient l'éligibilité du parti. Il était escompté qu'ils permettraient de donner au parti une nouvelle image « jeune, moderne et démocratique ». Pour mieux y parvenir le parti a élaboré une « structure simple à comprendre » et qui reflèterait les attentes supposées du public (*Blueprint*: 5). L'adoption d'une constitution écrite était donc pour le parti une façon de démontrer son adaptabilité et sa capacité à se moderniser. En "incorporant des structures formelles légitimées dans la société, [les organisations] augmentent l'engagement de leurs membres et celui des supporters extérieurs » (Meyer et Rowan, 1977: 349). La rapidité du changement était présentée comme un gage de la volonté de modernisation d'un parti perçu par le public comme archaïque et dépassé.

Les changements de structures se sont-ils concrétisés par de nouveaux comportements dans les processus de prise de décision ? Si le parti a changé d'attitude quant à la démocratie interne, les procédures augmentant le pouvoir des adhérents dans l'élaboration des projets politiques demeurent limitées. Le dernier mot sur les propositions politiques du parti demeure l'apanage du Leader, comme le précise les statuts : "le Leader décide des orientations politiques du parti en prenant en compte les vues des adhérents et du Forum Politique Conservateur"<sup>13</sup>. La participation, qui n'a jamais été valorisée en tant que telle, est certes « encouragée » dans la mesure où elle peut contribuer à attirer de nouveaux supporters mais elle n'est pas perçue comme un devoir moral ni comme un enrichissement personnel. Elle se résume à un vote épisodique sur la personnalité du seul Leader entre les mains duquel restent concentrés tous les pouvoirs.

Les pouvoirs de désignation des dirigeants par les adhérents ne vont d'ailleurs pas plus loin. Si les responsables des structures régionales sont élus, souvent de manière indirecte, le Leader est le seul poste, au niveau national, qui soit l'enjeu d'un tel scrutin. Tous les autres dépendent du patronage de ce dernier, voire sont cooptés. Ainsi, le Président du parti et le

---

<sup>13</sup> Conservative Party (1999), section 3, paragraph 11.

trésorier sont nommés par le Leader ; le Bureau, dont seulement la moitié des membres sont élus, nomme les membres des Comités qu'il supervise. Les interventions inopportunes des adhérents sont ainsi limitées et leurs revendications ne menacent pas l'édifice organisationnel. En un sens, le nouveau parti conservateur reste attaché à la conception traditionnelle Tory de la démocratie comme entièrement contenue dans le droit de nomination et de sanction du principal dirigeant. Malgré l'abondante rhétorique participative, les pratiques de fonctionnement ont peu évolué.

### **Inertie et résistance au changement**

En 1997, un vocabulaire réformateur a fait son apparition dans les textes officiels. Non seulement le parti déclarait vouloir changer mais il affirmait vouloir accomplir « en quelques mois une transformation aussi radicale que celle accomplie par le parti travailliste en plus de dix ans ». L'urgence de la réforme est devenue, pendant les deux premières années du leadership de William Hague<sup>14</sup>, le leitmotiv de la plupart des discours des autorités. Compte-tenu de la réticence naturelle des conservateurs à des évolutions intempestives, il a été nécessaire de les présenter comme incontournables. S'adressant aux militants du parti, William Hague assurait d'ailleurs dans *Crossbow* que les réformes n'étaient « pas une fin en soi mais une condition vitale du salut »<sup>15</sup>, une adaptation pragmatique aux circonstances. Les statuts offrent d'ailleurs un cadre de travail suffisamment flou pour permettre aux anciens modes opératoires d'être perpétués et aux comités de conserver leur influence. Le nouvel exécutif, dominé par des personnalités nommées (Président, Secrétaire, Trésorier), est investi d'un « mandat de diriger ».

La rhétorique de la démocratie interne a sans doute convaincu que le changement était « effectué pour de nobles et profondes raisons liées au destin de l'organisation elle-même » (Panebianco, 1982 : 244) mais les évolutions n'ont pas nécessairement été acceptées sans résistances ou négociations. Aussi, tandis que New Labour avait activement cherché à se distancer de son prédécesseur - opposant constamment les pratiques « archaïques » d'*Old Labour*, au fonctionnement participatif de New Labour<sup>16</sup> - les conservateurs n'ont pu se résoudre à nier leur passé avec autant d'aplomb. S'il était possible pour Hague, de regretter les erreurs de son prédécesseur immédiat, rejeter le thatchérisme était beaucoup plus difficile. Les militants vieillissants voient l'époque de Margaret Thatcher comme une ère de gloire incontestable. En avril 1999, le second de Hague, Peter Lilley, apparut remettre en question dans un discours l'héritage thatchérien et refuser la privatisation des secteurs de la santé et de l'éducation. Ses positions furent perçues comme un blasphème et suscitèrent un tollé général chez les militants et les députés. Dans l'année qui suivit, les invocations du changement se firent plus rares et le parti fut de plus en plus souvent présenté comme ayant accompli une fois pour toute sa grande révolution.

La large victoire de Iain Duncan Smith en 2001 soulève de nouvelles questions quant à l'avenir du parti. Dépourvu de charisme et d'expérience gouvernementale, souvent présenté comme un traditionaliste, il ne paraît pas être le Leader le mieux placé pour poursuivre les réformes introduites par son prédécesseur. En revanche, il pourrait entraîner le parti plus loin dans sa dérive vers la droite de l'échiquier politique, compromettant ses chances de

<sup>14</sup> Notamment lors des conférences de 1997 et 1998.

<sup>15</sup> Hague William (1997), « Six principles for Reform », *Crossbow*, Conference Edition, pp.6-7.

<sup>16</sup> Shaw Eric (1996), *The Labour Party since 1945*, Oxford: Blackwell, p. 217. A l'instar des conservateurs, New Labour assimile participation des adhérents et modernité des procédures.

reconquérir le centre désormais occupé par New Labour. La composition de son équipe du Cabinet Fantôme, largement dominée par les euro-sceptiques, conforte une telle hypothèse. Son approche autocratique du pouvoir ne devrait pas faciliter la « révolution des mentalités » réclamée par les modérés. Pourtant, elle est sans doute cohérente avec les attitudes des adhérents conservateurs qui l'ont élu: âgés, anti-européens et souvent réactionnaires.

Cette évolution inquiète les modernisateurs et rappelle l'un des arguments utilisés contre la démocratie interne: en acceptant la sanction de leurs adhérents, les dirigeants limitent leur capacité à répondre aux demandes de l'électorat. Le parti privilégie la pureté idéologique au détriment de l'exercice du pouvoir et instaure une inégalité de fait entre deux catégories de citoyens, les électeurs et les adhérents. En choisissant le Leader, ces derniers ont obtenu d'influencer de manière considérable les orientations politiques de leur parti. Mais la démocratisation interne s'effectue au détriment des électeurs conservateurs modérés. Compte-tenu du profond clivage anti/pro-européen divisant le parti et de l'amertume de la campagne, on pouvait anticiper que, quel que soit le résultat, les partisans du vaincu se démobiliseraient. Il est improbable que la nouvelle équipe dirigeante puisse mettre fin à l'hémorragie d'adhérents.

### **Conclusion**

Comme viennent de le démontrer une nouvelle fois les Conservateurs, la révolution ne se décrète pas. Quel que soit les efforts de leurs auteurs pour convaincre le public et se convaincre eux-mêmes du contraire, l'adoption de nouvelles règles ne suffit pas à transformer subitement des attitudes ou à modifier des pratiques. Le « nouveau parti conservateur » n'existe pas, malgré les efforts déployés par William Hague durant les premières années de son leadership. Par manque d'ambition et de courage, le jeune leader a rapidement abandonné la partie lorsque les premières réticences se sont manifestées. La résistance au changement était pourtant d'autant plus prévisible que les effectifs vieillissants entretiennent le fantasme d'une gloire passée associée au thatchérisme triomphant des années 1980.

En 1997, le choc de la défaite avait peut-être convaincus les élites conservatrices de la nécessité de changer d'image. Mais cette « stratégie de communication » était d'autant plus apparente qu'elle ne s'accompagnait pas d'une réorientation politique. En effet, le progressif durcissement idéologique des vingt dernières années ne préparait pas les conservateurs à accepter la remise en question des orientations politiques. L'adoption de procédures démocratiques étrangères à la culture interne a surpris et la modestie des concessions explique le manque d'enthousiasme qu'ont suscité les plébiscites organisés entre 1997 et 2000. Dépourvus d'enjeu, ils n'ont mobilisé ni les adhérents ni les supporters potentiels. L'impact des nouveaux droits sur les recrutements a donc été extrêmement limité, privant le parti d'un renouvellement nécessaire. Malgré la sévérité des deux défaites électorales successives, il n'est pas sûr que la leçon rudement apprise dans les années 1980 par le parti travailliste ait été comprise par toutes les élites du parti, et encore moins par la base. En effet, le parti conservateur se trouve pris dans un cercle vicieux de vieillissement et de radicalisation et dans un tel contexte, donner la parole aux militants risque d'accentuer le problème plutôt que de le résoudre. En 1983, Michael Foot avait cédé la place à Neil Kinnock à la tête du Labour or la victoire de Iain Duncan Smith équivaut à celle de Tony Benn.

## Bibliographie

- Beer Samuel H. (1982), *Modern British Politics*, London: Faber and Faber.
- Conservative Party (1997), *Our Party Blueprint for Change: A Consultation Paper for Reform of the Conservative Party*, London: Conservative Central Office.
- Conservative Party (1998), *The Fresh Future The Conservative Party Renewed* London: Conservative Central Office.
- Conservative Party (1999), *Constitution of the Conservative Party*, London: Conservative Central Office.
- Hague William, 1997 'A Fresh future for the Conservative Party' Speech at Central Office, 23.07.97. Available on line at <http://www.conservative-party.org.uk/freshsta.txt>
- Harmel Robert, Kenneth Janda (1994), "An Integrated Theory of Party Goals and Party Change", *Journal of Theoretical Politics*, 6 (3), pp. 259-287.
- Kelly Richard (1989), *Conservative Party Conferences: The Hidden System*, Manchester University Press.
- McKenzie, Robert (1964), *British Political Parties. The Distribution of Power within the Conservative and Labour Parties*, London: Heinemann (2nd edition).
- Meyer John, Brian Rowan (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, 83 (2), pp. 340-363.
- Norton Philip and Arthur Aughey (1981), *Conservatives and Conservatism* London: Temple Smith.
- Panbianco Angelo (1988) *Political Parties: Organization and Power*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Scarrow Susan (1999), "Parties and the Expansion of Direct Democracy: Who Benefits?" in *Party Politics*, 5 (3), pp. 341-362.
- Whiteley, Paul, Patrick Seyd, Jeremy Richardson (1994), *True Blues. The Politics of Conservative Party Membership*, Oxford: Clarendon Press.