



# Savoirs académiques et savoirs militants : dialogue croisé

Edouard Orban

► **To cite this version:**

Edouard Orban. Savoirs académiques et savoirs militants : dialogue croisé. Ergologia, Société internationale d'ergologie, 2012, pp.183-199. hal-01984503

**HAL Id: hal-01984503**

**<https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-01984503>**

Submitted on 17 Jan 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## SAVOIRS ACADEMIQUES ET SAVOIRS MILITANTS : DIALOGUE CROISÉ

*Edouard Orban*

Le dialogue du militant syndicaliste avec les savoirs académiques est difficile, parfois douloureux, mais également particulièrement passionnant. Deux expériences introduisent ce constat.

La première remonte à 1992 pendant mon année de DESS « Analyse pluridisciplinaire des situations de travail ». J'avais initié dans mon syndicat une réunion autour des « évolutions du travail ». Le compte-rendu de celle-ci faisait partie du « dossier global » qui servait à évaluer mon travail pour obtenir ce diplôme. Le correcteur a considéré que ce compte rendu était « d'excellente qualité », qu'il s'agissait d'une « tentative fort réussie », etc. Or, du point de vue syndical, cela a été un fiasco total : le reproche principal était que ce genre d'analyse « accompagnait » ces évolutions qui ne pouvaient qu'être néfastes pour les salariés.

La seconde expérience remonte à 2004, lorsque j'ai proposé à une structure syndicale nationale une plaquette résumant ma thèse sur le service public [11]. Cette proposition a été acceptée, on peut même dire que c'est mon unique succès d'édition puisqu'elle a été reproduite en 33 000 exemplaires. Mais j'ai

dû la réécrire sept fois avant publication, afin de la rendre « lisible » par la majorité des salariés auxquels elle s'adressait.

Ces expériences, accompagnées par le fait de n'être pas tout à fait chercheur ni tout à fait un salarié comme les autres, n'ont eu de cesse de me pousser à interroger le lien entre les savoirs académiques et les savoirs militants. Je propose ici de retracer ces interrogations sous la forme d'un dialogue imaginaire entre l'« Édouard universitaire » et l'« Édouard militant ». Ce dialogue est une sorte d'auto-analyse, de mise en confrontation de mes expériences et savoirs liés à mon appartenance à l'équipe d'ergologie et de mes expériences et savoirs de militant syndical. Cette mise en dialogue a été facilitée entre autres par quelques lectures : « Culture prolétarienne » de Marcel Martinet [8], les mémoires de Master d'Ergologie de Jean-Philippe Kunegel [7] et Vincent Neveu [9], l'incontournable « Panorama des savoirs militants » de Renato Di Ruzza [4], son article avec Yves Schwartz [5] et par l'apport important de mes camarades de la commission « Conditions de travail » de Solidaires, plus particulièrement de Bernard Bouché.

## **Dialogue**

### *Le militant*

Parlons d'abord de la représentation des savoirs, si tu veux bien. Je ne veux pas y accorder trop d'importance, mais reconnais que beaucoup des tiens méprisent notre savoir et ceux issus de l'expérience du travail. Dans ton université, certains professeurs ont critiqué l'équipe d'ergologie parce

qu'elle travaillait avec des postiers. Ce mépris, mais aussi l'abstraction de ton savoir, j'y reviendrai, n'est pas sans conséquence car il produit un rejet de ceux qui sont dépositaires comme toi des savoirs disciplinaires chez nombre de mes camarades.

### *Le chercheur*

Je te l'accorde, cette hiérarchisation des savoirs vient de loin et est profondément ancrée dans notre système éducatif et culturel. Toi-même, accordes-tu toute l'importance qu'ils méritent aux savoirs investis dans l'activité de travail ? La réflexion sur la différence des savoirs et leur lien n'est pas nouvelle dans le mouvement syndical. Elle a été très présente dans le mouvement anarcho-syndicaliste, du début du siècle dernier, notamment autour des Bourses du Travail et au moment de la création des Universités populaires. A l'époque elle portait sur le couple culture bourgeoise/culture prolétarienne. Ainsi Henri Guéhenno rapporte que Lénine, faisant visiter Londres à son jeune compagnon Trotski, lui dit : « *Ça, c'est leur Westminster* ». Et Guéhenno insiste sur « leur » Westminster commenté ainsi par Trotski : « *Une ombre imperceptible, celle de la classe des exploités, semblait s'étendre sur toute la culture humaine, et cette ombre était toujours sensible à Lénine, aussi indubitablement apparente que la lumière du jour* ». Et Guéhenno poursuit : « *tous deux sentaient qu'il fallait rendre à la culture son humanité* » [8, pp. 35-36] en effaçant cette ombre afin de restaurer la culture humaine dans son déjà là.

Dire cela, c'est reconnaître que l'un et l'autre des savoirs participent du et au patrimoine commun. Ivar Oddone affirme que « *l'expérience [ouvrière] représente une masse de connaissances de valeur scientifique que les travailleurs ont appris par la pratique de plusieurs années de travail et qui est leur*

*patrimoine* » [10, p. 189]. Renato Di Ruzza insiste sur la commensurabilité et la complémentarité des savoirs ; il écrit « *les savoirs issus de l'expérience, marqués par l'informel, n'en sont pas moins des savoirs savants ; il est possible de les confronter aux savoirs académiques traditionnels* » [4, p. 30] et j'ajouterais, réciproquement « *les savoirs savants marqués par le formel n'en sont pas moins des savoirs investis, qui peuvent être confrontés aux savoirs issus de l'expérience* ». Ceci n'empêche pas qu'il reste des spécificités qui expliquent nos difficultés, voire nos désaccords, dans cette confrontation. Parlant du langage, David Hume a écrit « *pour peu que l'on pousse la dispute, il peut arriver que l'on s'accorde pour le fond, tandis que l'on diffère dans l'expression, ou bien que l'on s'accorde pour l'expression, tandis que l'on diffère pour le fond* » [6]. Je te propose de répondre à son invitation, poussons la dispute.

### *Le militant*

Je ne compte pas me dérober, d'autant que je suis d'accord avec toi sur le fait que nos savoirs participent d'une culture commune et se complètent. C'est ce que je signifiais quand je disais que je ne voulais pas accorder trop d'importance à l'attitude de rejet des savoirs académiques. J'acquiesce à ta demande de pousser la dispute et te propose d'aborder les thèmes suivants : mots, concepts en désadhérence, spécialisés ou généralistes, querelle de chapelles, savoir collectif, savoirs neutres ou engagés et rapport de force.

### *Le chercheur*

Il faut y ajouter une question que je qualifie d'épistémologique : qu'est-ce que connaître le travail ? Elle est essentielle, comme j'espère te le montrer. Mais je te laisse poursuivre.

### *Le militant*

Poursuivons donc. Si tu plaides pour la complémentarité des savoirs, pourquoi utilises-tu des mots abstraits, un langage qu'on comprend difficilement ? Pourquoi n'utilises-tu pas des concepts, des mots du travail ? Dans une recherche à laquelle tu as participé sur « Charge de travail, intensité, intensification » [3], tu n'as pas repris le terme de « pression » qui était pourtant utilisé par tous les salariés que nous avons rencontrés. Il y a beaucoup de « mots-barrières » : manageurs/encadrement, fonction/travail (je ne fonctionne pas, je travaille), vendeur/conseiller etc. Pourquoi reprendre les mots des employeurs et pas ceux des salariés : boîte/entreprise, « faire du commercial », « être objectif » etc.? Parfois il y a des mots communs mais polysémiques car polémiques : « le client » de la direction n'est pas le même que celui du guichetier, il en est de même de « la qualité ». Cette attention aux mots est d'autant plus importante que « ces mots des autres » sont piégeants, ils nous entraînent sur des chemins qui ne sont pas les nôtres.

### *Le chercheur*

Sur l'utilisation de vos mots, tu as raison, il reste beaucoup de chemin à faire pour accorder aux mots du travail la place qu'ils méritent. Je sais que Alain Wisner, doté d'un bagage de médecin, avait saisi, vivait ce décalage avec le parler et le sentir populaire. Il avait initié un théâtre, écrit et joué par les travailleurs avec lesquels il avait des liens.

A propos de l'exemple du terme de pression que tu donnes, tu as entendu aussi les salariés revendiquer fortement la détermination précise de leur charge de travail. Ils veulent savoir ce qu'ils ont à faire. La définition de cette charge est aussi une base à partir de laquelle ils peuvent exprimer leur désaccord et négocier. Là, ils ne parlent pas de pression mais bien de charge. Le terme de pression est une notion synthétique qui exprime à la fois la force qui agit sur une surface (la pression de l'eau dans un tuyau) et le ressenti du salarié (pressé comme un citron). Pression ne répond pas à la demande de détermination de la charge de travail.

Je pense que le reproche que tu adresses à nos mots est moins le fait qu'ils te soient inconnus ou peu usités que le fait qu'ils ne correspondent pas à la réalité que tu connais et qu'ils t'entraînent ailleurs.

### *Le militant*

Sans doute que leur précision interdit de voir ou de prendre en compte l'épaisseur du rapport social dont ils sont porteurs. Ainsi à propos de « pression », tu as parlé de « notion synthétique ». Notre savoir est un savoir généraliste, il appréhende une réalité globale de l'entreprise, voire de la société.

Une réalité à la fois économique, gestionnaire, juridique, ergonomique, technique... Nos savoirs sont porteurs d'une vision de l'homme et de la société. De plus, notre travail militant demande que nous utilisions des expressions synthétiques et courtes, parfois réduites en slogans. La vision parcellaire de « découpe du monde », avec des mots abstraits souvent issus de disciplines scientifiques ou techniques, fait que « ce que vous dites ne correspond pas à ce que nous vivons ».

### *Le chercheur*

Je sais, la pluridisciplinarité ou « l'indisciplinarité », comme dit Renato Di Ruzza, reste à inventer. Des cultures non cartésiennes – je pense à la conception du corps chez certaines peuplades africaines, à la pensée chinoise pour laquelle une chose ne se dit que dans une relation à d'autres choses, voire la manière de travailler de nombre de chercheurs brésiliens – nous invitent à avancer dans cette direction. Mais toi-même, ne te laisses-tu pas piéger par des analyses, des concepts qui séparent plus qu'ils unifient ? Par exemple, il est surprenant que la question de la santé au travail reste dans bien des cas réservée aux spécialistes des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) et ne soit pas reprise dans les Comités d'entreprise lorsque l'on parle de la gestion ou de l'emploi ? Combien de vos analyses ne restent souvent qu'économiques, qui plus est à un niveau macro, et négligent les organisations concrètes du travail, les questions liées à la qualité ou au sens du travail, les problèmes micro ?



### *Le militant*

On peut être inconséquent, mais cela s'explique, on y reviendra. Poursuivons. A la difficulté de la pluridisciplinarité s'ajoute celle de la diversité des écoles scientifiques. Comment s'y retrouver dans la jungle des différentes approches qui souvent se disputent entre elles ? Comment séparer dans ce que publient les unes et les autres en y ajoutant les cabinets d'expertises, les consultants et autres institutions, le bon grain de l'ivraie ? Prends par exemple la prévention des risques liés aux facteurs psycho-sociaux, laissons de côté les fausses ou demi solutions : gestion du stress, numéros verts, outils d'écoute, cabinets de psychologue etc. Mais prends ceux qui sont attentifs à l'activité : psychopathologie, psycho-dynamique du travail, clinique d'activité, ergologie, etc. Comment s'y retrouver ?

### *Le chercheur*

Cela fait partie de la diversité nécessaire de pensée et de recherche, sinon ce serait le monolithisme. Par contre, on peut regretter que cela tourne à des querelles concurrentielles de prédominance dans les médias, dans les colloques, etc. C'est vrai qu'il manque ce que d'autres périodes de l'histoire ont développé, des débats de confrontation de scientifiques entre eux. De telles confrontations permettraient d'identifier les points d'accords et les points de divergences et vraisemblablement cela aiderait aussi la progression des savoirs.

### *Le militant*

Sur la confrontation des points de vue, nous pouvons vous montrer la voie. Notre travail, la production de nos savoirs, sont quasiment toujours sous le contrôle du débat collectif ; nos écrits (dossiers, tracts, etc.) ne sont jamais nominatifs. S'ils ne sont pas élaborés collectivement, ils sont à tout le moins discutés collectivement. Dans le rapport de Renato Di Ruzza, un syndiqué dit : « *Être militant, c'est détenir pas mal d'informations et réussir à les assembler pour pouvoir en faire ressortir une revendication* » [4, p. 62].

Dans mon organisation, on a eu des vifs débats autour de l'utilité des expertises. Un des principaux reproches que l'on fait, c'est que bien souvent ces « experts » ne travaillent pas de manière suivie et dans un échange permanent et étroit avec les militants qui demandent ces expertises. Une fois qu'elles sont rendues, on ne voit plus l'expert. C'est vrai qu'on a une part de responsabilité dans ce fait. On réfléchit insuffisamment en amont sur comment faire pour les partager collectivement, sur un cahier des charges pour qu'elles soient lisibles, discutées par tous les salariés concernés.

### *Le chercheur*

Sur le travail individuel, je t'avoue que j'en souffre. Le monde de la recherche, de l'université, est lui aussi soumis à des logiques de gestion individualisantes (nombre d'articles publiés, renommée, etc.), les évaluations individuelles, tu connais cela ! Sans aucun doute, on peut faire mieux. Mais une question : si à l'évidence le collectif syndical structure tes savoirs, peux-tu affirmer qu'ils sont en adéquation avec la réalité vécue par les salariés ? Dans le rapport que tu viens de citer, un autre

militant dit : « *Je passe pas ma vie à la bourse du travail dans des réunions où on parle pour parler dans un langage que les ouvriers ne comprennent pas, je ne veux pas prendre l'habitude de penser et de parler comme ceux qui sont trop loin de la base* » [4, p. 137]. D'ailleurs chacune des organisations syndicales a son langage, ce qui prouve l'importance de leur détermination sur leurs militants respectifs. Ce constat, et le débat que vous avez sur les expertises, posent une même question : quelle place laissez-vous à l'expert de son travail qu'est le travailleur lui-même ? C'est la question épistémologique, d'analyse, que je mentionnais tout à l'heure. Marcel Martinet disait qu'il fallait « *partir d'une grande application à la réalité, aux plus humbles circonstances, aux plus humbles servitudes de la réalité, l'acceptation allégrement consentie du plus humble point de départ : on ne fera rien par d'autres méthodes, rien surtout par les procédés du tape-à-l'œil et du grand orchestre* » [8, p. 69]. L'approche ergologique, autour de la notion d'activité et d'analyse des situations de travail, a donné un corps conceptuel à cette proposition, qui t'est bien utile. Or, ta culture syndicale rechigne à se préoccuper de l'activité parce que c'est trop micro et que cela relève de la prérogative patronale.

### *Le militant*

Je te l'accorde, on a du chemin à faire pour plus et mieux prendre en compte le concret du travail. Ceci dit, tu as cité Martinet, mais plus proche de nous dans les années 1970, des militants favorables au socialisme autogestionnaire prenaient en compte les dimensions du travail concret ; à titre d'exemple, cela a produit un livre sur les « Dégâts du progrès » [2]. Dans les débats, dans les luttes de pouvoir à l'intérieur de l'organisation syndicale porteuse de ce projet, le courant gestionnaire a triomphé sur le courant socialiste, poussant ainsi l'autogestion vers la cogestion. Ceci explique pour une part les réticences du mouvement syndical à s'occuper du travail comme activité concrète.

Cela nous amène à aborder ce qui est le plus problématique entre nous, la question de la finalité des savoirs. Nous sommes en désaccord avec l'idée d'une « neutralité », d'une « objectivité » des savoirs. Par exemple lorsque tu parles de travail prescrit et de travail réel, derrière se cachent des rapports d'exploitation, de domination et de dépendance (financière) qui ne sont pas ou peu abordés.

### *Le chercheur*

Je t'entends, cela m'interpelle et participe du grand intérêt de la confrontation que j'ai avec toi, même si je nuancerais ton propos. Pour toi, ces rapports sont posés de manière préalable. Renato Di Ruzza indique que pour le militant, le « jeu de langage » au sens wittgensteinien du terme, « *fait qu'il ne peut pas penser ce qu'il sait sans penser simultanément ce qu'il fait* » [4, p. 107]. Pour moi, la formalisation des contradictions que gère le salarié en activité de travail fait apparaître ces rapports de façon sous-jacente, en second. Nos tâches respectives induisent des entrées différentes, mais sur le fond je crois que l'on se rejoint.

Avant de te le prouver, je voudrais insister sur l'importance pour toi d'avoir une perspective, un projet de transformation sociale, qui te manque cruellement. En l'absence de projet alternatif, on remarque que tu subis plus les projets et le calendrier des pouvoirs gouvernementaux et patronaux que tu n'es à l'initiative sur tes propres revendications. Par ailleurs, l'absence de projet explique aussi pourquoi tu as un usage utilitariste des travaux que nous menons. Sans perspective globale, lorsqu'un problème se pose, vous vous saisissez souvent du premier outil disponible ou des premières recommandations rencontrées. Reprenons la question des risques liés aux facteurs psycho-sociaux : ne trouves-tu pas

qu'il y a trop de vos représentants dans les Chsct, trop de syndicats et sections syndicales, qui font confiance, voire soutiennent des mesures proposées par les cabinets d'expertises ou mises en place par les patrons (cellules d'écoute, questionnaires, etc.) qui relèvent plus de la mise d'un emplâtre sur une jambe de bois que de solutions efficaces ?

Sur le problème de fond d'une élaboration de projet, je retiens deux leçons de l'histoire. La première est la suivante : la chute du mur de Berlin, les évolutions du travail et de la société, rendent aujourd'hui impossible de penser l'existence d'un modèle de transformation pré-existant qu'il suffirait de copier. Deuxième leçon : il est absurde de vouloir un projet bouclé, exhaustif, qui de toute façon ne se déroulera jamais comme prévu. Alors, sur quoi s'appuyer pour proposer des pistes de transformation si ce n'est sur les contradictions vécues ici et maintenant par les salariés et plus largement dans la société ? Comme le dit Oddone, il faut voir, dans chaque travailleur, un producteur de savoirs ici et maintenant, « *capable et de réfléchir sur sa condition d'exploité et d'aliéné, et de produire des réponses au niveau de sa conscience individuelle ou au niveau de la conscience de petit groupe* » [10, p. 47].

Ces réponses, il convient qu'elles deviennent culturellement hégémoniques, pour parler comme Gramsci. Pour ceci, elles doivent, dans un espace de débats, articuler ce qui se joue au plus près des producteurs (dans l'équipe d'ergologie, on parle de « *dramatiques d'usage de soi* »), avec la gestion au sens d'*oikonomia* (gestion de la maison, efficacité de la production, économie et protection des ressources) et avec le politique compris comme les valeurs portées collectivement. On est loin ici de débats monopolisés par des spécialistes, fussent-ils syndicaux. Tous les producteurs sont interpellés et toutes les alternatives ou ébauches d'alternative, dont sont porteurs les femmes et les hommes au

travail, peuvent s'affirmer. On est bien ici dans des questions épistémologiques et de méthode de connaissance. Cette démarche est inconfortable car elle ne permet pas d'avoir des solutions certaines et pré-établies qui sont souvent attendues par les salariés.

### *Le militant*

Ceci dit, ce n'est pas tant par la qualité d'argumentation, sa rigueur et son exactitude que nous arriverons à changer les choses, que par le rapport de force. La mauvaise foi de nos interlocuteurs me stupéfie souvent. Il est nécessaire de mener un combat. La légitimité de nos savoirs doit « aller de pair » avec leur efficacité.

### *Le chercheur*

En effet, mais ce n'est pas contradictoire. Jacques Bouveresse, dans l'hommage qu'il rend à Pierre Bourdieu, écrit à propos de celui-ci : « *J'ai toujours trouvé un peu optimiste l'idée qu'un surplus de connaissance et de compréhension doive produire nécessairement ou même puisse produire fréquemment un effet de libération sur celui auquel il est fourni. [...] On peut craindre qu'il n'y ait malheureusement rien à quoi l'homme d'aujourd'hui s'habitue aussi facilement et qui finisse par lui sembler aussi naturel que l'inconséquence. Penser d'une façon et agir d'une autre peut malheureusement aussi devenir un habitus et même constituer l'habitus moderne par excellence* » [1]. Développer un rapport de force fait partie de ta tâche ; la qualité et précision de ton argumentation, sa rigueur, aident à ce développement. Ma tâche est différente même si par ailleurs nous sommes soumis au système et que nous avons nous aussi des batailles à mener.

## *Le militant*

Concluons. On peut être d'accord avec les savants s'ils partagent avec Renato Di Ruzza l'idée que « *les savoirs issus de l'expérience, marqués par l'informel n'en sont pas moins des "savoirs savants" [qu']il est possible de les confronter aux savoirs académiques traditionnels* ». A cette condition, nous pouvons, à l'évidence, continuer à cheminer ensemble ; mieux, nous devons le faire. L'un et l'autre nous voulons rendre intelligible le milieu, le monde dans lequel nous vivons pour le transformer. Cela dit, dans nos tâches respectives, les priorités ne sont pas du même ordre : tu veux comprendre pour transformer ; moi je veux transformer et donc j'ai besoin de comprendre. Ceci pose une double exigence : un « savoir légitimé », d'argumentation, de maîtrise des savoirs institués et un « savoir efficace » capable de produire des rapports de force. Et nous devons tenir les deux bouts, ce qui n'est pas simple car nous ne sommes ni reconnus comme de « vrais » détenteurs de savoirs savants, ni reconnus comme étant des salariés comme les autres.

A ceci s'ajoute une autre difficulté : celle d'être des passeurs entre savoirs savants et savoirs investis. Cela demande un travail d'interprétation, de traduction et de pédagogie. Il y a peu de temps, j'ai eu le plaisir de voir le travail fait par Picasso pour reproduire, traduire à sa façon, la fameuse toile « l'Infante » de Velasquez. Pour parvenir au résultat espéré, il a peint 48 tableaux correspondant à 48 essais différents. Il a interrompu ces essais en peignant une série de tableau sur d'autres thèmes, uniquement pour trouver les clairs obscurs qu'il voulait interpréter dans « son » tableau sur l'Infante. Il s'est investi corps et âme pendant une année complète pour le réaliser. Réinterpréter tout en gardant l'esprit et le fond d'une œuvre, d'une pensée, est un travail éminemment complexe.

Enfin, nous sommes dans une position contradictoire où il faut à la fois être efficace, avoir des certitudes et à la fois questionner et être dans l'incertitude. Comme je te le disais au début, c'est ce qui en fait la douloureuse difficulté mais en même temps le grand intérêt et la satisfaction que nous avons, lorsque nous arrivons à améliorer concrètement les conditions de vie et de travail de nos collègues.



## **Références bibliographiques**

- [1] BOUVERESSE J., 2004, « Les médias, les intellectuels et Pierre Bourdieu », *Le monde diplomatique*, février
- [2] CFDT, 1977, *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Paris, Editions du Seuil, Coll. Points Politique
- [3] CUNHA D., DEROBERT L., NOUROUDINE A., ORBAN E., 2001, *Vers une approche ergologique de la charge de travail, de l'intensité et de l'intensification de travail*, Recherche pour le MENRT, Institut d'Ergologie, Université de Provence
- [4] DI RUZZA R., 2009, *Panorama des savoirs militants. Enquête épistémologique auprès de représentants du personnel*, Rapport de synthèse de la recherche pour la DARES. Institut d'Ergologie, Université de Provence
- [5] DI RUZZA R. ET SCHWARTZ Y., 2003, « De l'activité militante à l'élaboration des savoirs », *Education permanente*, n° 154, pp. 153-163
- [6] HUME D., 1752, *Les premiers principes du gouvernement*, <http://ebookbrowse.com/hume-essai-sur-les-premiers-principes-du-gouvernement-doc-d63753888>
- [7] KUNEGEL J.-P., 2010, *Le travail militant dans les collèges et lycées. Éléments pour une approche ergologique de l'activité syndicale*, Mémoire de Master, Institut d'Ergologie, Université de Provence
- [8] MARTINET M., 2004, *Culture prolétarienne*, (1<sup>ère</sup> édition Librairie du travail, 1935), Marseille, Agone

- [9] NEVEU V., 2009, *L'activité du militant syndical, élaboration de savoirs et débats de valeurs*, Mémoire de Master, Institut d'Ergologie, Université de Provence
- [10] ODDONE I., RE A. ET BRIANTE G., 1981, *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, Paris, Editions Sociales
- [11] ORBAN E., 2004, *Service public. Individu, marché et intérêt public*, Paris, Editions Syllepse