

Congrès AFSP Toulouse 2007

Atelier 18

« La socialisation militante au prisme de la formation syndicale. Les dispositifs et leurs usages »

MERLIN Jean-Robin (CEMS)
jeanrobin_merlin@yahoo.fr

<p>La formation syndicale à Sud-PTT : enjeux et modalités de la formation dans une organisation récemment créée.</p>

Présentation

Il s'agit ici de présenter les premiers résultats d'une enquête en cours sur la formation syndicale à Sud-PTT et à Solidaires. On retracera les principaux linéaments de la mise en œuvre de la formation interne dans la fédération Sud-PTT et dans son pendant interprofessionnel, Solidaires, et les difficultés et débats qui y ont présidé. Puis on s'attachera à mettre en exergue certains des points saillants de l'enquête¹ : on

¹ Pour l'heure, j'ai participé en tant que stagiaire – mais sans cacher mon identité de chercheur auprès des militants – à trois stages de formation (de deux jours chacun, se déroulant au local départemental de Sud-PTT-Gironde) de délégués du personnel (DP) s'étant déroulé au local départemental de Sud-Gironde ; ces stages - animés par Nathalie, permanente de Sud-PTT (secteur Télécom), responsable de la formation du secteur télécom à Sud-PTT-Gironde et membre du Bureau fédéral (BF) de Sud-PTT - regroupaient entre douze et seize militants, salariés de France Télécom, qui avaient été sur des listes Sud mais dont plusieurs n'étaient pas adhérents à Sud-PTT. Parmi eux, beaucoup avaient très peu d'expérience militante.

J'ai également participé, dans les mêmes conditions (observation « à découvert ») à un stage de cinq jours organisé par Solidaires et destiné aux représentants syndicaux en Comité d'entreprise (CE) (où tous les participants étaient salariés de France Télécom, sauf un, salarié au journal « Sud Ouest ») ; et à un stage de deux jours, intitulé « Equipes syndicales et comité d'établissement », exclusivement destiné aux représentants syndicaux en CE de France Télécom mais exclusivement destiné aux salariés de France Télécom ; ce stage, quelque peu « expérimental » (c'était sa troisième édition en tout et pour tout) est destiné à aider les élus à faire face à une restructuration nationale des directions territoriales de France Télécom et aux modifications qu'elles entraînaient quant aux périmètres d'intervention des CE.

Par ailleurs, plusieurs entretiens consacrés exclusivement à la formation syndicale ont été menés : un avec Jean-Michel Bénichou, permanent à Sud-PTT (secteur télécom), membre du BF de Sud-PTT, de la commission formation de Sud-PTT et de la commission formation de Solidaires, et qui consacre une grande part de son travail syndical à faire des formations ; un avec René Ollier, permanent Sud-PTT, ex-membre du secrétariat fédéral, membre de la commission formation et « formateur » de 1993 à 1997 et qui s'est remis à animer des formations de manière assez intensive depuis janvier 2007 ; et deux entretiens avec des militants et élus « de terrain » au syndicat Sud-PTT-Gironde : l'un avec Ludovic, facteur de 42 ans et délégué CHSCT ; l'autre avec Joël, 45 ans, facteur, délégué CHSCT et en CAP (Commission administrative paritaire). Un entretien plus court a été mené auprès de Damien, 35 ans, DP à b2s (entreprise de centres d'appels), membre de Sud-PTT, et coorganisateur de l'édition 2007 de la formation annuelle interprofessionnelle de Solidaires.

Enfin, j'ai effectué de nombreuses observations au local départemental de Sud-PTT-Gironde, en mettant à profit, selon les cas, le fait que j'avais des choses à demander (le numéro de

montrera d'abord les liens entre choix des formateurs et conceptions du syndicalisme en vigueur en Sud. Puis on analysera ensuite les logiques selon lesquelles s'articulent transmission des savoirs et échange d'expériences militantes au cours des stages de formation. Enfin, on esquissera la présentation des pratiques d'autoformation et de formation par la pratique qui, dans un syndicat départemental, se développent en écho à une certaine pénurie de formations.

La mise en place chaotique de la formation interne à Sud-PTT et à Solidaires.

La formation à Sud-PTT : une priorité concurrencée par d'autres urgences

La création de Sud-PTT en 1989 est marquée du sceau de l'urgence : décidée dans la continuité d'un dur conflit interne à la CFDT, elle impose des tâches prioritaires qui conditionnent la survie de Sud-PTT ; il s'agit notamment d'obtenir la reconnaissance syndicale au sein des PTT, et d'assurer une activité syndicale minimale qui soit de nature à pérenniser le très fragile syndicat naissant. Ainsi, l'activité des militants se déploie principalement autour de l'action syndicale quotidienne (avec notamment un travail d'information et de sensibilisation concernant le rapport Prévot, publié en 1989 et annonciateur de changements de statuts et d'organisation du travail qui devaient se produire ultérieurement) et de la construction des équipes syndicales. Or, dans le texte « Priorités et éléments pour un plan de travail » adopté à mi-parcours du mandat du premier congrès de 1989, il est « décidé de porter l'accent sur deux autres points : [l]'information, avec la lettre fédérale et le Courrier du Sud, [et] le développement. Pratiquement, cela a signifié la mise en place – laborieuse – de la commission développement [...] ; et le lancement, là aussi aujourd'hui très embryonnaire de la commission formation ».

C'est ainsi que dès les premiers mois d'existence de Sud-PTT la formation est constituée comme un enjeu majeur, une priorité pour le nouveau syndicat. La formation est conçue, dans les textes de congrès notamment, comme un indispensable outil de développement, mais aussi comme un passage obligé dans la mise en oeuvre d'un syndicalisme différent dans son fonctionnement de celui incarné par les « confédérations traditionnelles ». Dès lors, l'aptitude de la fédération à sécréter des militants suffisamment formés pour agir et se déterminer de manière autonome vis-à-vis des instances fédérales est fréquemment présentée comme un enjeu majeur. C'est ainsi par exemple que la « Résolution fonctionnement » des textes soumis au vote du deuxième congrès fédéral (à Saint-Denis, du 22-25 octobre 1991) affirme que « la Fédération doit [...] mettre les syndicats au centre de son fonctionnement aussi bien en termes d'informations, de formations que de décisions ». L'affirmation de l'importance de la formation est ainsi articulée à la mise en avant de la nécessité de construire l'organisation, mais aussi du souhait que les syndicats locaux disposent d'une certaine autonomie.

téléphone d'un militant, un exemplaire d'une brochure de formation, etc.) pour y rester souvent une demi-journée entière et observer la manière dont s'organise et se répartit le travail syndical dans ce local départemental.

Néanmoins, dans les faits, la mise en place de la formation interne reste longtemps très lacunaire et chaotique. « Le secrétariat fédéral a géré les affaires courantes et les gros coups [...], souvent au détriment [...] d'un plan de construction à moyen terme », déplore la « Résolution fonctionnement » adoptée au deuxième congrès (Saint-Denis, octobre 1991), qui pointe « une contradiction » pour les membres de Sud-PTT entre la nécessité de « renforcer [leur] appareil pour maintenir [leur] projet et dans le même temps garantir la démocratie la plus large sous peine de mettre en péril [leur] conception du syndicalisme ». La volonté de développer la formation interne est conçue comme une manière de résoudre cette contradiction : elle doit permettre de former des militants capables de renforcer l'appareil syndical et d'en assurer le renouvellement des membres ; elle doit permettre aussi au plus grand nombre possible d'adhérents de s'investir effectivement dans les débats internes et la vie démocratique de l'organisation.

Au 4^{ème} congrès (Forges-les-eaux, 2-6 décembre 1996), les congressistes votent un texte prenant acte des difficultés récurrentes à développer la formation interne : « au vu de notre développement, mais aussi en regard de notre développement du syndicalisme (importance déterminante du réseau militant, véritable fédéralisme qui donne une place véritable au syndicat...), il nous faut continuer à considérer la formation comme une de nos priorités. Le retard pris sur cette question tant par les syndicats que par le manque de suivie fédéral ne peut se combler que par une attitude volontariste de l'ensemble de la fédération », affirme ainsi la résolution adoptée.

Selon une logique analogue est fréquemment proclamée la volonté que la formation ne soit pas l'apanage de formateurs fédéraux venant de Paris, mais au contraire que, autant que possible, chaque syndicat « secrète » au moins une personne susceptible de transmettre des savoirs militants.

La formation à Solidaires : surmonter les obstacles liés à la non-reconnaissance des syndicats et construire une forte identité interprofessionnelle

Pour ce qui est de Solidaires, la mise en œuvre d'une politique de formation a rencontré des difficultés du même ordre, auxquelles s'ajoute le problème récurrent de la « recherche continue de représentativité » [Denis, 2000]. L'objectif de permettre à chaque syndicat d'avoir une réelle autonomie est le même. S'y ajoute un souci de construire réellement une identité interprofessionnelle qui est encore sinon balbutiante, en tout cas peu ancrée dans les différents syndicats de Solidaires [Célié, 2001].

D'un point de vue institutionnel, notons que Solidaires s'est doté en 2000 d'une Commission nationale de formation syndicale. Par ailleurs, Solidaires dispose d'un institut de formation, le CEFI (Centre d'éducation et de formation interprofessionnelle) ; mais, celui-ci n'étant pas agréé par l'Etat (du fait du refus de représentativité interprofessionnelle qui interdit la réalisation d'actions permettant d'être reconnu), la possibilité de disposer des droits afférents à la formation (droit au congès de formation notamment) en est nettement compliquée.

Pour ce qui est de la volonté d'utiliser les cadres de formations à des fins de construire une identité interprofessionnelle forte, elle se traduit parfois par des situations quelque peu ubuesques. Ainsi, lors d'une formation destinée aux représentants en Comité d'entreprise à laquelle j'ai assisté, sur douze participant-e-s, onze étaient salarié-e-s de France Télécom. « Je ne parlerai pas de France Télécom au cours de cette semaine de formation. Que ce soit clair, c'est une

formation interprofessionnelle », disait le formateur intervenant le premier jour, Jean-Michel Bénichou. De même, l'un des participants regrettait l'absence inopinée des « camarades de Thompson » : « ça aurait été intéressant, point de vue rencontres ». Dans le même ordre d'idées, la semaine interprofessionnelle annuelle de formation de Solidaires a pour objectif fort – et assumé comme tel par les organisateurs – de faire se rencontrer les militant-e-s des différents secteurs professionnels, et ainsi d'inculquer au plus grand nombre d'adhérents la conscience d'avoir une identité syndicale commune, par delà les spécificités des différents secteurs et les différences d'étiquettes (puisque Solidaires regroupe des syndicats Sud, mais aussi d'autres syndicats comme par exemple le SNUI). L'un des organisateurs de cette formation interpro m'expliquait sa satisfaction d'avoir vu une militante du SNUI modifier nettement son rapport subjectif aux autres syndicats de Solidaires au cours de l'édition 2007 de cette formation. « Monique du SNUI, c'est marrant, elle était vachement corpo, limite méprisante vis-à-vis des autres syndicats, et là depuis quelques jours c'est « wouaw, Solidaires c'est super », et tout... » (entretien avec Damien, membre de l'encadrement de cette semaine de formation interprofessionnelle, 35 ans, téléopérateur, membre de Sud-PTT, DP à b2s).

Le choix des thèmes de formation : entre objectifs de construction identitaire et contraintes fortes à court terme

Les thèmes de formation privilégiés auront varié selon les périodes et priorités du moment. A Sud-PTT, il apparaît que les premières formations effectivement réalisées sont des formations « responsables de syndicats » - aussi appelées formations « animateurs de structures ». Il s'agit, pour faire face à l'urgence de la construction d'une organisation en lutte pour sa survie et sa pérennisation, d'engendrer, de produire des militants capables d'agir localement et de cimenter des équipes syndicales sur les différents sites et bureaux des PTT.

Par la suite, deux priorités ont été fixées lors du congrès de 1996 à Forges-les-eaux : les formations de responsables de syndicats et des formations de formateurs. Or, si les formations de responsables de syndicats ont effectivement été assez nombreuses depuis lors, les formations de formateurs ont été très exceptionnelles (*cf. infra*).

Dernièrement, une tendance lourde affecte la formation à Sud-PTT, tendance liée au changement de statut de France Télécom : depuis 2004, il existe des délégués du personnel à France Télécom, et nombreuses formations DP ont été organisées par Sud (à titre d'exemple, quatre formations de deux journées ont été organisées au local de Sud-Aquitaine en printemps 2007, quatre autres y avaient eu lieu au printemps 2005).

Outre les formations pour représentants du personnel, les formations très techniques, visant à permettre l'acquisition de savoir-faire « pratiques », prennent une place croissante dans Solidaires notamment : lors de la formation interprofessionnelle annuelle, chaque après-midi voyait ainsi les stagiaires se répartir entre un « atelier-tract », un « atelier journal », un « atelier prise de note et compte-rendu », un « atelier expression orale et gestuelle » et un « atelier animation de manifestation ». Ce type d'atelier répond à une demande forte de la part des adhérents ; mais, dans le même temps, certains formateurs regrettent

qu'ils prennent autant de place dans la formation syndicale quand c'est au détriment de formations à portée plus théorique. Jean-Michel Bénichou, lors de l'entretien qu'il m'a accordé, m'a ainsi dit qu'il aurait nettement préféré qu'il y ait davantage de formations « un peu plus de fond, un peu moins purement techniques ». Dans le même ordre d'idées, Nathalie, qui s'occupe de former les délégués du personnel (DP) nouvellement élus au syndicat départemental Sud-Gironde, avait fait le choix, lors des formations DP de deux jours, de ne pas avoir fait d'exercice de formulation – écrite ou orale – de questions de DP :

Nathalie répond quant à ce qu'elle a essayé de prioriser : « sur la forme des questions, les gens ils apprennent avec l'expérience. Ils apprennent vite, j'ai vu ça au cours de la précédente mandature [...] donc j'ai plutôt priorisé [...] l'attitude globale de notre entreprise [...] } c'est vrai, c'est un choix, on aurait pu faire plus de mise en situation. » (journal de terrain, 27 mai 2007).

La mise en perspective des conceptions affichées et des pratiques de formation au sein de Sud-PTT et de Solidaires fait donc apparaître une tension entre deux pôles distincts. En effet, certains des objectifs assignés aux formations – et notamment ce qui a trait à la connaissance de l'histoire du mouvement ouvrier, de l'histoire des syndicats Sud et Solidaires, de théories économiques (relatives à l'exploitation, la lutte de classes, la plus-value) – tendent à passer au second plan. Inversement, certaines formations plus techniques (« formations prise de parole », « formations rédaction de tracts », « formations animation de réunions », « formation informatique ») occupent une place plus importante, en proportion des formations mises en œuvre, qu'initialement escompté par les membres de la commission formation notamment.

« On est avant tout des militants syndicaux ». La méfiance vis-à-vis de la spécialisation des formateurs

Concernant le choix des formateurs, le principe est celui du refus d'une trop grande spécialisation. La conception de la formation syndicale comme devant être un cadre de circulation d'expériences et de savoirs pratiques liés à l'activité militante s'accorderait assez mal avec le fait que certains formateurs le soient durablement à temps plein. Dès lors, à la volonté, pour des raisons pratiques (limiter les déplacements en train notamment) d'éviter que certains militants se consacrent exclusivement à la formation s'ajoute le souhait que les formateurs militent – et aussi, dans une certaine mesure, que les militants forment. L'organisation et la répartition des tâches afférentes à la formation participent ainsi de ce que Sud est un syndicat où les « rôles sont faiblement standardisés » [Renou, 2003]. René Ollier explique notamment l'attention accordée à ce que les formateurs – mot qu'il utilise avec parcimonie et souvent avec hésitation, comme s'il se refusait à toute forme d'essentialisation ou de réification de ceux dont il préfère parler comme de « militants-se-consacrant-à-la-formation » - ne se « déportent » pas trop du « travail syndical classique » :

on essaye de ne pas avoir une formation centralisée au sens de... qu'il y ait des formateurs qui soient dans les différentes régions de la fédération, voilà, ça évite...- Un, c'est souhaitable et puis deux ça évite de se déplacer, tout bêtement...[...] ; après, indépendamment de ça, on est avant tout des militants syndicaux. Donc faire de la formation, c'est intéressant, c'est vrai ; mais ça nous déporte un petit peu du travail syndical classique. C'est à dire de... de lire l'actualité, de décider d'actions à mettre en œuvre, d'écrire des tracts... Ecrire un cursus de formation et un tract, c'est pas pareil. Donc je pense qu'au bout d'un certain temps, c'est peut-être bien de... hop ! de faire autre chose entre guillemets, de changer.

Et on essaye - d'ailleurs tu as dû le voir que c'est rare de voir quelqu'un qui fait que de la formation. Souvent, on a toujours un pied aussi sur l'actualité revendicative, parce que sinon, si c'est coupé... On veut éviter des modèles trop entre guillemets en dehors de la réalité pragmatique du jour, on va dire. (entretien avec René Ollier).

Au niveau local, à Sud-PTT-Gironde, deux personnes, eu égard à leur situation objective (l'une - Nathalie - permanente, secteur télécom ; l'autre - Michel -, détaché à plein temps, secteur télécom) étaient susceptibles de s'occuper d'assurer la formation des DP nouvellement élu-e-s. Or, ce choix a été fait sur le mode de l'évidence, du « ça va de soi ». Ainsi, lorsque je questionne Nathalie sur le processus par lequel c'est à elle qu'est revenue la tâche d'assurer ces formations DP, elle me répond que cela n'a même pas été discuté.

Nathalie m'explique qu'il ne serait venu à l'idée ni d'elle ni de Michel que ce soit Michel qui effectue la formation ; elle me présente brièvement sa trajectoire (cinq ans en 1968 ; jamais de militantisme politique ; appréhension des problèmes sociaux par un pan plus pratique que théorique) en opposition à celle de Michel qui a pas mal bourlingué à l'extrême-gauche (c'est moi qui, sachant que Michel a milité à la LCR dans les années 1970, lâche le mot « extrême-gauche » ; elle disait gauche jusque là dans la conversation ; et nous continuons à dire gauche après.)

« Michel il est vachement plus politique ; si ça se trouve il sait pas en détail ce qu'il y a dans le dernier accord 35 h par exemple ». « C'est pas grave on est très complémentaires », ajoute-t-elle en substance.. (journal de terrain, 27 mai 2007).

Ainsi, il apparaît que la tâche consistant à animer des formations est considérée comme suffisamment spécifique pour que, dans le cas de deux militants travaillant ensemble depuis plusieurs années dans une bonne entente, la désignation du - de la - militant-e chargée de former les DP nouvellement élu-e-s se fasse sur le mode du « ça va de soi ». Il existe notamment un consensus tacite entre Nathalie et Michel quant au fait que le fait d'en avoir envie est un critère important. « Michel, c'est pas trop son truc... Il l'a déjà fait de temps en temps quand je suis pas là, mais il aime pas trop je crois ».

Le caractère hybride des formations : entre diffusion de savoirs et échange d'expérience militante

La définition et la délimitation de ce qu'est la « formation syndicale » à Sud-PTT et à Solidaires ne sont pas nettes. A maints égards, les temps de « formation syndicale » sont utilisés à des fins de débats et de partage d'expériences ; on assiste à des processus d'hybridation entre espaces de formation, espaces de débats, et espaces de circulation d'expériences. Cette ambiguïté se retrouve jusque dans les dénominations « indigènes ». La plaquette de présentation de la formation annuelle de Solidaires annonce à quelques lignes d'intervalle que « la *formation* annuelle de Solidaires se tiendra du lundi 18 au dimanche 24 juin », puis que « les *rencontres interprofessionnelles et identitaires* Solidaires 2007 débiteront lundi 18 juin à 13 heures »².

Dans le même ordre d'idées, me parlant quelques semaines à l'avance d'une formation (intitulée « Equipes syndicales et comité d'établissement. Formation et échanges complémentaires pour les adhérent-e-s et les élu-e- SUD Ptt à France Télécom ») de deux jours, destinée à discuter des nouveaux problèmes posés, pour les représentants en CE, par la modification des périmètres géographiques des différentes directions territoriales de France Télécom, Michel de Sud-PTT-Gironde me l'a présenté comme une « fausse formation »... et s'est aperçu au cours de cette supposée « fausse formation » qu'elle ressemblait somme toute beaucoup trop à son goût à une vraie formation, où la part des discussions, débats, élaboration collective, était restreinte et la part de transmission de savoirs trop importante à son goût.

Relevons aussi à ce sujet que, bien souvent, les formateurs n'ont pas suivi eux-même de formation syndicale. S'il est vrai que, selon la formule de Karl Marx, « l'éducateur a lui-même besoin d'être éduqué » [Marx, 1968], « l'éducation des éducateurs » à Sud-PTT et à Solidaires est fréquemment une éducation « sur le tas ». Non seulement, la plupart des formateurs n'ont jamais suivi de formation de formateurs, mais, bien souvent, ils ont même suivi très peu de formations sur quelque sujet que ce soit. C'est par exemple le cas de Nathalie, militante de Sud-PTT-Gironde (secteur télécom) qui est « responsable formation » au syndicat départemental, et effectue elle-même les formations DP depuis que des représentant-e-s du personnel sont élu-e-s à France Télécom.

Nathalie m'explique qu'elle-même n'a presque jamais suivi de formation, « une ou deux formations ».

Elle me dit que sa « montée » relativement rapide au Bureau fédéral a été « une super formation », au contact de gens « qui ont vachement de bouteille ». « J'ai eu de la chance », dit-elle aussi à propos de l'opportunité qu'elle a eu d'être en contact avec des militant-e-s aguerris-e-s, à Paris notamment (extrait du journal de terrain, 27 mai 2007).

René Ollier (ancien membre de la commission formation, qui, après avoir été membre du secrétariat fédéral, n'a plus de mandat depuis février 2007, demeure permanent jusqu'à septembre 2007, et met cette période à profit pour animer des formations) et Jean-Michel Bénichou (membre de la commission formation, qui effectue fréquemment des formations) sont dans un cas similaire à celui de Nathalie.

² C'est moi qui souligne.

Dès lors, on peut faire l'hypothèse que le fait que les formations s'apparentent fréquemment à des échanges d'expérience résulte pour partie de ce que les formateurs eux-mêmes doivent leur connaissance à leur militantisme de terrain et à un apprentissage « sur le tas ».

Par ailleurs, les formations sont explicitement conçues par les formateurs comme une manière de faire circuler au sein de l'organisation (dans la Fédération, dans le cas de Sud-PTT) des informations relatives aux activités des différents syndicats, comme l'indique René Ollier dans l'entretien qu'il m'a accordé :

On reçoit toujours quelque chose, parce qu'on échange aussi. On fait pas qu'amener, on écoute. On est interpellé, on nous pose des questions... donc ce qui veut dire que le fait d'aller animer une formation dans le syndicat de... de Rennes, enfin d'Ille-et-Vilaine, dans les Bouches-du-Rhône à Marseille, etc. [...] ça m'a permis de voir les syndicats différemment de quand on les voit dans ce qu'on appelle les instances classiques. Parce que quand on les voit dans les instances classiques on est en débat. On débat mettons de notre position sur le contexte politique après l'élection de Sarkozy, par exemple ; c'est un contexte de débat.

Par contre quand on va en formation, on voit là des militants où on est censé leur amener quelque chose, et donc on est perçu différemment et on les perçoit différemment. Donc je pense que c'est très important la formation, évidemment pour le côté que... de ce qu'il faut qu'on amène pour faire avancer les militants dans les différentes structures et couches de la fédération ; mais on en ramène toujours quelque chose, des formations. Toujours. Donc ça j'y suis aussi sensible, parce que ça contribue aussi à.. à une part d'échange, quoi. C'est peut-être pour ça d'ailleurs que le mot – d'ailleurs je ne sais pas si les autres camarades que tu as vus emploient...- le mot formation c'est celui qu'on emploie, mais formation est peut-être un mot un peu trop, on va dire, référencé au modèle entre guillemets universitaire classique (entretien avec René Ollier, 26 juin 2007).

Dans le même ordre d'idées, Jean-Michel Bénichou disait à René Ollier, à l'occasion du repas du soir au cours de la « formation CE » qui a eu lieu à Rennes du 23 au 27 avril 2007 que « c'est par les formations qu' [il connaît] les syndicats ».

On le voit, les temps de formation ne se réduisent pas à de la formation – au point que René Ollier met en question l'usage de ce mot -, tout en étant nettement distincts des moments de débat, d'élaboration et de décision. En ce sens, ils sont des moments de « sociabilité intraorganisationnelle » [Renou, 2003] à la fois relativement spécifiques et aux contours relativement flous. Nos observations confirment, de ce point de vue, les analyses de Michel Offerlé qui indique que « la définition même de l'usage légitime de ce type d'échange est constamment labile » [Offerlé, 1991].

Cet aspect des choses est confirmé par les comparaisons rendues possibles par le fait que j'ai assisté à plusieurs formations censées se passer de la même manière : des formations DP de deux jours, assurés au local de Sud-Aquitaine par Nathalie, regroupant entre douze et seize représentant-e-s du personnel. Or, des différences assez considérables ont pu être constatées d'une formation à l'autre, sans que ces différences aient été décidées préalablement par la formatrice.

Les temps de formation jouent en tout cas un rôle important dans la connaissance des syndicats et de leurs militant-e-s par les membres du Bureau fédéral. « Amener », « ramener », « échanger »... les termes de ce champ sémantique reviennent avec une grande régularité dans les propos des formateurs concernant l'utilité et la fonction des formations, et illustre le fait que les formations fonctionnent, pour filer une métaphore d'ordre biologique, comme les « artères » de l'organisation syndicale, permettant de faire circuler non seulement des savoirs théoriques et pratiques, mais aussi des informations, du « cœur » de l'organisation à ses membres, et des membres au cœur, et ce, de manière sinon parallèle, en tout cas assez complémentaire avec le « circuit » constitué par les instances décisionnelles (Bureau fédéral, Comité fédéral, Congrès, etc.)

Le caractère assez hybride des formations auxquelles j'ai pu assister, et le contenu des savoirs et informations qui y ont été mobilisés, peuvent être pris comme une incitation à nuancer l'« hypothèse fondatrice » de Renato Di Ruzza et Yves Schwartz, pour qui « la formation syndicale est un lieu [...] où se noue la confrontation de savoirs multiples (de ceux qui sont directement issus des diverses pratiques, professionnelles ou autres, des formés, à ceux, plus « savants », en provenance des différents corpus théoriques mobilisés par les formateurs) » [Di Ruzza et Schwartz, 2003]. En effet, il apparaît notamment que la part des savoirs « savants » mobilisés par la formatrice est relativement faible dans les formations DP. Le souci explicite de Nathalie est de « ne pas inhiber³ » les stagiaires, et de les laisser parler, voire de les faire parler. De ce point de vue, pour reprendre la stimulante typologie des pratiques enseignantes proposée par Jérôme Deauvieu, elle se situe nettement du côté de l'« activisme langagier » ([Deauvieu, 2007], au sens où elle vise à faire en sorte que le cadre de la formation soit une occasion pour les stagiaires d'exprimer non seulement leurs éventuelles difficultés et incompréhensions, mais aussi leurs expériences de militant-e-s (pour ceux qui avaient déjà exercé un mandat de DP) voire leurs expériences professionnelles (afférentes aux relations avec l'encadrement, les collègues, etc.).

Le contenu des savoirs mobilisés en formation : modes d'articulation des savoirs théoriques et techniques en formation de délégué du personnel.

Les militants de Sud-PTT ne sont pas soumis à une « logothérapie » du type de celle analysée par Nathalie Ethuin s'agissant des membres du Parti communiste français [Ethuin, 2003], au sens où les formations à portée générale sur l'économie ou l'histoire du syndicalisme sont relativement rares à Sud-PTT et à Solidaires en général. Et c'est presque en contrebande, en marge du thème de la formation, que les conceptions à l'œuvre à Sud et à Solidaires d'un syndicalisme « de lutte », réticent à la négociation à froid et soucieux de créer, par l'action

³ Lorsque j'ai demandé à Nathalie si elle accepterait que j'assiste à une ou plusieurs des formations DP qu'elle anime, elle m'a d'abord dit qu'elle était d'accord mais qu'elle souhaitait que je me fasse passer moi-même pour un DP, afin de ne pas risquer d'intimider les stagiaires (il m'a fallu arguer du fait qu'il risquait d'être très délicat pour moi d'assumer ce mensonge pendant deux jours pleins, et lui promettre de « me faire tout petit », pour obtenir d'assister aux formations sans me faire passer pour un pair des stagiaires).

collective et notamment la grèves et les manifestations, un rapport de force le plus favorable possible aux salariés, s'exprime. C'est ainsi que, dans le cas des formations DP auxquelles j'ai assisté, les moments où l'idéologie⁴ de Sud était la plus explicitée étaient des digressions où la formatrice attirait l'attention sur le choix d'un mot ou d'une attitude plutôt que d'une autre, comme par exemple lorsque Nathalie disait lors d'une formation DP « Le DP, c'est l'interlocuteur – j'aime pas ce mot-là, mais... - c'est l'interlocuteur du patron », ou encore : « Chaque année, il y a un accord salarial avec la boîte [elle s'interrompt] non je devrais pas dire ça... [petit silence ; puis elle reprend :] chaque année, il y a une négociation salariale avec la boîte ».

Ainsi, si certains savoirs théoriques (économie et histoire du mouvement ouvrier notamment) sont très peu présents dans les formations internes à Sud-PTT et à Solidaires, il apparaît que, à la marge de formations relativement pratiques, contextualisées, voire spécialisées comme celles données aux DP, et comme en « contrebande », les pratiques et postures prônées par Sud selon ses statuts, reviennent comme un leitmotiv dans les propos des formateurs – de la formatrice en l'occurrence. C'est selon cette logique d'affirmation de l'identité de Sud dans l'entreprise, mais aussi dans le cours même de la formation, qu'elle rejetait l'idée de faire des compte-rendu communs intersyndicaux des audiences de DP : « quelque part, on perd notre identité et en particulier le fait de rendre des comptes aux collègues ! Nous, on rend des comptes à chaque fois ».

C'est donc presque « en contrebande », comme des « notions-gigognes » qui sont renfermées dans des préconisations concernant les pratiques de représentants du personnel, que les conceptions syndicales de Sud (concernant notamment le rapport aux entités que sont « les collègues » et « la boîte ») sont formulées et – probablement, mais l'observation des pratiques des stagiaires quelques mois après le stage de formation aidera à l'apprécier - véhiculées par la formatrice. C'est ainsi que certaines conceptions syndicales dont Sud prétend faire une spécificité la distinguant des confédérations sont formulées, non dans des stages théoriques où seraient présentées de manière didactique les différentes organisations syndicales, mais dans des formations à finalité avant tout pratique et relativement « immédiate ». La formation pratique semble donc ici fonctionner comme une sorte de « cheval de Troie » de la présentation par la formatrice de l'identité de Sud à des DP dont certains, rappelons-le, ne sont pas membres de Sud⁵.

La sociabilité occasionnée par les formations DP : « débinage » et construction identitaire

Les stages de formation sont des cadres de sociabilité assez intenses. Dans le cas des formations DP auxquelles j'ai assisté, il apparaît d'abord que, pour bon nombre de stagiaires, le simple fait de se rendre au local syndical départemental constitue un petit événement ; en effet, une grosse moitié d'entre ceux qui ont participé

⁴ On utilise ici le terme idéologie selon la définition qu'en propose Philippe Garraud : « schéma de perception, d'interprétation, d'évaluation et d'action fonctionnant à travers un ensemble complexe de discours, de pratiques et d'attitudes » [Garraud, 1978].

⁵ A la fin de l'une des trois formations DP auxquelles on a assisté, un des membres a demandé, avec une certaine solennité, à prendre sa carte à Sud.

aux trois formations observées n'étaient jamais venus au local⁶. Nathalie a cet aspect des choses en tête et présente formellement le lieu (« Ici, vous êtes dans le local du syndicat départemental ») tout à fait au début de la formation, et, à la fin de celle-ci, dit plusieurs fois aux stagiaires de « ne pas hésiter à passer ». Elle s'attache également à introduire une rupture la plus nette possible entre le quotidien professionnel et le stage. « On n'est pas au boulot ici, donc quand vous en pouvez plus vous dites stop ». « On est entre nous, donc vous pouvez baver autant que vous voulez sur la boîte ». Sur ce dernier point, de fait, chacune des formations observées a donné lieu à plusieurs échanges de moqueries à l'endroit de France Télécom, et particulièrement de certains de ses cadres dirigeants locaux du type de ceux mentionnées ci-dessous :

Nathalie fait un très rapide historique de la mise en place de l'évaluation individualisée et notamment de la PIC. « Ça me rappelle, y avait un patron qui assumait tellement pas qu'il nous avait dit que ça voulait dire performance individuelle collective » [tout le monde rit de bon cœur]. « Il faut que vous ayez conscience de comment est organisé votre établissement ». (journal de terrain, 19 avril 2007)

Après le déjeuner, longue séance de « débinage » collectif à propos de Régis Delherbe, qui est gros qui bouffe comme un porc, « c'est impressionnant » dit Marie ; « huit minutes ! » (elle nous raconte s'être amusé à le chronométrer un jour qu'elle le voyait manger à la cantine). Tout le monde rit franchement à l'évocation des collaborateurs qui mangeaient avec lui et n'avaient pas eu le temps de manger mais rendaient quand-même leur plateau à peine entamé..

« Régis Delherbe, le sumo », dit Nathalie. Alain, stagiaire qui est lui-même cadre et connaît un peu Delherbe, raconte qu'il le « chambre » de temps en temps par mels « je le titille, Régis » (journal de terrain, 26 mai 2007)

Petite séance de moquerie « on en a un [un DRH] qui s'appelle Luissier ; l'autre s'appelle Pourcher [...] je vous dis pas comment il est surnommé [...] :] Pourchier », dit Philippe.

Mon DRH, il me dit « je suis en back office » je lui ai répondu « ben je me demande ce que tu fais dans une cuisine noire » » (journal de terrain, 27 mai 2007)

Les moqueries portent parfois sur les comportements des dirigeants dans le cadre de leur activité professionnelle ; ainsi lorsque la formatrice fait un rapide historique de la mise en place de l'évaluation individualisée à France Télécom, et notamment de la PIC (Performance individuelle comparée) :

« ça me rappelle, y avait un patron qui assumait tellement pas qu'il nous avait dit que ça voulait dire « performance individuelle collective » [tout le monde rit de bon cœur] (journal de terrain, 19 avril 2007)

Ces situations, qui constituent des moyens symboliques d'échapper au poids de l'autorité, s'apparentent à l'art populaire du « débinage », au « pied de

⁶ Gildas Renou, dans son article sur le syndicat Sud des Côtes d'Armor, évalue à 10 % la proportion d'adhérent-e-s qui sont déjà venus au local départemental [Renou, 2003]

nez que l'on peut faire à l'autorité en la singeant ou en la dégonflant » dont parle Hoggart à propos des classes populaires en Grande-Bretagne [Hoggart]. Ces apartés expliquent sans aucun doute en partie le souvenir agréable que laissent le plus souvent les formations aux stagiaires. Surtout, ils participent du développement d'un sentiment d'appartenance au collectif syndical.

Les formations de délégués du personnel comme rites d'institution

Les formes de sociabilité à l'œuvre au cours des formations DP semblent aussi jouer un rôle de réassurance collective. Les stagiaires sont souvent amenés, dans le cours des interactions avec les formateurs ou des apartés entre stagiaires eux-même, à se situer par rapport à leurs supérieurs hiérarchiques, mais aussi par rapport à leurs collègues. Ainsi lorsque Nathalie évoque l'organisation du travail à l'œuvre à France Télécom :

« Ce système génère un stress considérable ; y compris les chefs, moi je préfère être à ma place qu'à la leur ! »

Plusieurs participants approuvent bruyamment la remarque de Nathalie.

- ah ouais, y en a ils sont schizo (Yannick) (journal de terrain, 19 avril 2007)

Et lorsque Nathalie évoque les conséquences, en termes de souffrance morale et de pénibilité psychique, de l'organisation du travail à France Télécom, c'est, selon une logique analogue, en distinguant les stagiaires des salariés « normaux », non élus.

Il y a de nombreux moments de connivence, de construction identitaire, de confirmation de soi, de réassurance... autour du thème « nous ici présents, nous n'avons pas peur » (articulés à des moments où Nathalie (principalement) mentionne certains droits, certaines possibilités de « faire chier la boîte ») [...]

« Nous autour de cette table, on sait à peu près se défendre » dit-elle à table au repas (journal de terrain, 2 avril 2007).

De ce point de vue, la formation fonctionne en quelque sorte comme les « rites d'institution » analysés par Pierre Bourdieu, au sens où, puisque la situation de délégué est liée, dans le discours (de la formatrice, entre autres), à celle de « salarié-n'ayant-pas-peur-de-la-hiérarchie », le rite qu'est la formation DP ne sépare pas tant les délégués du personnel de ce qu'ils étaient avant d'être délégués du personnel que les délégués du personnel des autres salariés. Et on peut considérer à certains égards la formation DP comme un rite d'institution, au sens où il est un « acte [...] qui signifie à quelqu'un son identité, mais au sens à la fois où il la lui exprime et la lui impose [...] en lui notifiant [...] ce qu'il est et ce qu'il a à être » [Bourdieu, 1982]. On peut en tout cas légitimement faire l'hypothèse selon laquelle « celui qui est institué [en l'occurrence le délégué du personnel] se sent sommé d'être conforme à sa définition », à savoir, en l'occurrence, faire l'hypothèse selon laquelle le DP, institué comme tel et comme ne-devant-pas-craindre-la-hiérarchie, se sent sommé dans sa pratique de délégué

et dans sa vie professionnelle, de ne pas s'inquiéter outre mesure de ce que ses supérieurs pensent de lui.

A Sud-PTT-Gironde : culture de l'autoformation et valorisation de la figure du « militant inspiré »

Les observations et entretiens effectués auprès des militants de Sud-PTT-Gironde amènent à constater que les formations occupent des places variées dans les trajectoires des enquêtés. Pour certains, la seule formation qu'ils ont suivie reste un souvenir relativement marquant ; c'est le cas notamment des adhérents qui n'ont jamais « franchi le pas » de s'engager activement dans les tâches militantes quotidiennes.

A l'inverse, pour d'autres militants, ceux qui ont ou ont eu certains mandats électifs, il apparaît que les formations formelles, avec le recul, ne sont qu'un moment parmi d'autres de leur socialisation syndicale – à tel point que, en situation d'entretien semi-directif, plusieurs d'entre eux ont commencé par me dire n'avoir jamais suivi de formation, puis, une dizaine de minutes plus tard, se sont finalement souvenu en avoir suivi une.

Outre ces oublis - qui plaident d'ailleurs pour que le chercheur étudie les formations syndicales sans les cloisonner des autres dimensions de la vie militante - il est frappant de constater, parmi les militants de Sud-Gironde, à quel point ils insistent sur le fait que ce qu'ils ont appris en formation ne pèse guère par rapport à ce qu'ils ont appris « sur le tas » :

en termes de... formations, précises, tu vois, sur comment rédiger un tract ou autre... On essaye de travailler en commun, ici, quoi. Quelqu'un qui fait un tract, bon tu as tout le temps quelqu'un qui... tu as au moins des relectures qui sont faites derrière, ou... tu vois, des mises en page et tout ça. [...] la plupart des gens ici, chacun s'est fait sa propre formation, quoi, tu vois. C'est dingue, hein ! donc régulièrement... ben tu apprends que - tu vois cette touche-là, cette touche-là ça peut vachement te simplifier le travail, quoi ! [...] mais bon, moi ça m'a apporté... le terrain ! c'est à dire qu'en fait, rédiger un tract, ça m'a... ça m'a appris à me servir d'un ordinateur... tu vois, j'étais... [il ralentit un peu son débit :] j'étais un facteur, avant, [il reprend son rythme normal :] facteur tu travailles pas sur ordinateur, tu vois... donc c'est plutôt bien ! formation sur le tas, quoi ! y a que ça de vrai ! [...] mais en tout cas, c'est une bonne formation. Sur le terrain. (entretien avec Ludovic, facteur, 42 ans, délégué CHSCT).

Dès lors, s'agissant de militants locaux (DP, délégués CHSCT, disposant de certaines décharges syndicales), les formations qu'ils citent lorsqu'on les questionne sur ce thème sont celles qui les aideraient à faire face à certaines difficultés assez prosaïques que leur pose l'exercice de leur mandat : ils évoquent ainsi les « formations rédaction de tracts », les « formations prise de parole », ou encore les « formations informatique », dont ils ont entendu parler mais qu'ils n'ont jamais suivie. Et c'est avec un peu de regret mais surtout une visible fierté qu'ils racontent comment ils sont parvenus à « faire avec », à « se débrouiller ».

« Je me suis fait tout seul », dit Joël, facteur, 45 ans, à propos de ses savoir-faire militants. « La formation sur le tas, c'est ce qu'il y a de mieux », dit Ludovic.

Les conditions de travail au local syndical sont relativement ajustées à cette pénurie de formations et au fait que chaque militant est peu ou prou condamné à « se débrouiller ». Ainsi, il est frappant de constater l'intensive verbalisation par les militant-e-s de leurs hésitations, leurs difficultés, leurs satisfactions concernant tel ou tel aspect de leur travail syndical. Dans ce local où les portes sont presque constamment ouvertes, où de nombreuses conversations se croisent, les militants, qu'ils soient installés devant un ordinateur, au téléphone, ou attablés à un bureau, prennent à témoin, souvent – parfois en sollicitant, mais pas forcément – leurs camarades qui passent à portée de voix à propos de la manière de tourner une phrase ou d'améliorer une mise en page.

On peut parler d'une véritable culture de l'autoformation concernant ces militants, où se mêlent simple adaptation à la pénurie de formations et satisfaction de « s'être fait tout seul », d'avoir « su se débrouiller ». Plusieurs des militants qui m'ont accordé un entretien sur la formation ont esquissé, pour la valoriser, la figure d'un « self made syndicaliste », qui aurait réussi à force de volonté et de travail solitaire – ou de « glanage » informel d'informations et de savoir-faire auprès d'autres militants – à surmonter les obstacles à son intégration dans son organisation syndicale. On retrouve ici une déclinaison l' « idéologie de la formation par la pratique seule » identifiée par Bernard Pudal à la CGT [Pudal, 1976].

Par ailleurs, on peut constater une certaine propension de la part des militants à mettre en avant la part de création contenue dans leur travail militant.

Patrick, à propos de sa prise de parole le matin au centre de tri, évoque encore le fait qu'il ne prépare pas ses interventions. « trois secondes avant, je savais pas ce que j'allais dire » raconte-t-il avec une pointe de fierté. Michel lui « objecte » - gentiment et manifestement en ayant le souci de ne pas le vexer – que lui trouve ça bien, mais que ça peut « faire peur » à des gens, des jeunes qui se disent « j'y arriverai jamais ». Du coup, je propose en blaguant que l'on exhume et montre à ces jeunes une vieille vidéo de Patrick lisant et annonçant un texte. « J'ai toujours improvisé », rétorque aussitôt Patrick, décidément accroché à son identité d'orateur « spontané », d'« orateur-improvisateur » (journal de terrain, 5 mai 2007).

Patrick évoque [...] la Maison de la précarité qu'il avait organisé et qui avait rencontré un assez grand écho médiatique, national (article dans le *Nouvel Observateur*, etc.) ; l'idée d'organiser cette « Maison de la précarité » lui est « venue dans le train, en revenant de Paris », me dit-il assez fièrement, en souriant, comme s'il trouvait satisfaction à pouvoir se référer à une sorte de modèle de l'artiste inspiré (« eurêka ») à propos de son militantisme. Il met en récit cette idée comme ayant été le fruit d'une soudaine inspiration, un peu comme dans les biographies/hagiographies de décideurs avec le mythe du « coin de table », de la « nappe en papier »... (journal de terrain, 12 juin 2007).

On le voit, Patrick, (46 ans, permanent et secrétaire fédéral pour le secteur Poste), tend à présenter une part importante de ses activités militantes comme relevant, non de choses laborieusement apprises, mais d'inspirations fulgurantes, d'idées, de « feelings ». Il incarne - et de création, illustrant ainsi sans doute le fait que l'extension du modèle de la création .

De même, Joël, illustrant lui aussi le fait que « l'extension du domaine de la création » [Menger, 2007] altère probablement le syndicalisme, racontait avec plaisir, en entretien semi-directif, la manière dont lui était venue certaine idée de formulation de ses prises de parole devant des collègues :

chaque fois que j'ai des idées, tu as des mots qui viennent à un moment de temps, qui sont... qui sont pas mal... ; Bon par exemple [...] [il rit]- J'étais avec un collègue, on était.. ben on était un petit peu en fête et puis tout ça, et puis on parlait, et puis j'ai dit à un moment de temps, j'ai dit « tiens ! » [...] en plus on était bien en fiesta, tu vois [il me signifie par geste qu'ils avaient fumé du cannabis]- je lui dis « tu vois ça c'est bien » je prends l'exemple, je lui dis : « peu importe » et je lui ai répété « peu importe les syndicats, est-ce que vous êtes *pour* ou contre « facteurs d'avenir »⁷, est-ce que vous êtes *pour* ou contre les 151 suppression s d'emploi ». Et ça, je lui ai répété, tu vois, c'est un truc qui m'est venu, je l'ai répété à Mouzillon, je l'ai répété à Bordeaux-Eraudière... c'est quelque chose qui marche ! [...] je l'ai fait au feeling [...] c'est des trucs qui peuvent venir, ouais c'est des trucs qui viennent comme ça (Joël, 45 ans, facteur, délégué en CAP et en CHSCT)

La valorisation des aptitudes individuelles à l'autoformation et la référence au modèle du « militant inspiré » ne constituent sans doute pas des circonstances favorables au développement de la formation au niveau local. Les choses se passent à Sud-Gironde comme si le fait que les militants actuels soient parvenus à se faire une place dans l'organisation syndicale sans y avoir été formés contribuait à ce que la formation, dont l'importance est certes volontiers rappelée oralement lorsque le thème vient dans la conversation, passe au second plan dans les faits.

Cette hypothèse pourra être approfondie – et, peut-être, confirmée ou infirmée – dans la suite de l'enquête ethnographique et notamment par des entretiens approfondis avec des militants n'ayant pas réussi à faire leur place durablement dans l'équipe syndicale de Sud-Gironde – par exemple des DP n'ayant pas souhaité se représenter à la deuxième mandature.

Conclusion :

En guise de conclusion provisoire à cette enquête en cours, on relèvera le décalage persistant entre les objectifs assignés à la formation et la réalité des formations sur le terrain ; si, à Sud-PTT, la situation est plus stabilisée que dans les premières années d'existence du syndicat, une tension perdure entre le souhait exprimé par les membres de la commission de formation que des formations « de base », relativement généralistes, permettent au plus grand nombre de militants de s'appropriier les débats au sein de l'organisation, et les attentes des militants de

⁷ C'est la dénomination d'un plan de réorganisation du travail des facteurs à La Poste

terrain qui portent beaucoup sur l'acquisition de savoir-faire pratiques, purement techniques, immédiatement utilisables (apprendre à parler en public, apprendre à utiliser un logiciel de traitement de texte, etc.).

Au-delà, retenons le caractère hybride des formations, leur grande « plasticité » et leur caractère multifonctionnel.

Enfin, d'un point de vue méthodologique, le fait qu'une part importante des savoirs, savoir-faire et savoir-être des militants soient inculqués dans des cadres moins formels que celui d'une « vraie formation » plaide pour que l'analyse de ce que les formations font aux militants et de ce que les militants font des savoirs acquis en formation soit étroitement articulé aux modes d'apprentissage informel (interactions entre militants, autoformation, apprentissage par la pratique), de manière à pouvoir étudier le rapport au savoir des militants, et d'être en mesure de comprendre dans quelle mesure les modes d'acquisition informels de certains savoirs peuvent être concurrents ou, au contraire, complémentaires, des modes d'inculcation plus formels qui sont ceux à l'œuvre au cours des formations.

Bibliographie :

- Bourdieu, P., 1982, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, juin.
- Célié, H., 2003, « La formation syndicale dans Solidaires », *Education permanente*, n° 154.
- Deauvieu, J., 2007, « Observer et comprendre les pratiques enseignantes », *Sociologie du travail*, 49 (1), janv.-mars.
- Denis, J.-M., 2001, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La Documentation française.
- Di Ruzza, R., et Schwartz, Y., 2003, « De l'activité militante à l'élaboration des savoirs », *Education permanente*, n° 154.
- Ethuin, N., 2003, « De l'idéologisation de l'engagement communiste. Fragments d'une enquête sur les écoles du PCF (1970-1990) », *Politix*, 16 (63).
- Garraud, P., 1978, « Discours, pratiques et idéologie dans l'évolution du parti socialiste » *Revue française de science politique*, 28 (2).
- Hoggart, R., *La culture du pauvre*, Paris, Minuit.
- Marx, K., 1968, *Thèses sur Feuerbach*, Paris, éditions sociales.
- Menger, P.-M., 2005, *L'extension du domaine de la création*, Paris, éd. de l'EHESS.
- Offerlé, M., 1991, « En salle. Formation syndicale et transactions éducatives. Ethnographie d'une salle de cours », *Politix*, n° 11.
- Pudal, B., 1976, « La CGT et le rapport individuel/collectif dans l'éducation ouvrière et l'éducation syndicale de 1944 à 1967 », in David, M. (dir.), *L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs. Approche historique 1944-1968*, Paris, Economica.
- Renou, G., 2003, « L'institution à l'état vif. Sociabilités et structuration des groupes dans un syndicat de salariés », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, n° 63, p. 53-78.