L'autorisation communicationnelle comme produit rituel du collectif syndical

Gérard Zureddu

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2102>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.2102

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 1998

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Gérard Zureddu, « L'autorisation communicationnelle comme produit rituel du collectif syndical », *Communication et organisation* [En ligne], 14 | 1998, mis en ligne le 03 décembre 2012, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2102> ; DOI : 10.4000/communicationorganisation.2102

Ce document a été généré automatiquement le 20 avril 2019.

© Presses universitaires de Bordeaux

L'autorisation communicationnelle comme produit rituel du collectif syndical

Gérard Zureddu

La métaphore de l'habitas

- 1 Les stages de formation à l'expression et à la communication de l'Institut Régional du Travail (I.R.T.) d'Aix-en-Provence, stages destinés à un public de syndicalistes¹, ont l'ambition de couvrir un domaine très vaste.
 - Un champ communicationnel important, ressaisissant : écrit, oral, iconique, interindividuel, non-verbal...
 - Une panoplie de techniques, de savoirs, de savoir-faire, de savoir être très variés...
- 2 Bref, de s'attaquer à ce que l'on pourrait appeler, de manière un peu métaphorique, un véritable « habitas communicationnel » que son possesseur peut ajuster aux différents objets et aux différentes situations qu'il a à affronter.
- 3 Convoquer ce concept est aussi une manière de poser au cœur de ce travail une interrogation centrée sur l'individualité du stagiaire et la manière dont il s'approprie la formation, dans la mesure où les formations dispensées à l'IRT, dans ce domaine, se caractérisent par leur aspect très individualisé².
- 4 C'est d'abord en tant que « système de schèmes générateurs de pratiques »³ que le concept d'habitas est ici retenu. La possibilité, qu'il offre, « d'orienter pratiquement les pratiques »⁴, permet d'effectuer avec l'aisance requise des actes communicationnels qui, pour être ajustés et pertinents, doivent être accomplis « naturellement » ; c'est-à-dire en engageant un ensemble de capacités dont la mobilisation a été naturalisée par un processus d'incorporation. En ce sens, l'aspect « multifonctionnel », en termes de savoir-faire et de savoir être, de l'habitas permet de le décliner à des fins aussi bien personnelles

et professionnelles que syndicales, ce qui correspond au désir explicite des organisations syndicales, soucieuses de « lier les besoins personnels aux besoins collectifs ».

- 5 Parce qu'il engage la totalité de la personne, l'habitus⁵ mobilise aussi, de ce fait, des capacités à la fois personnelles, professionnelles et syndicales. Il est donc particulièrement disposé à valider le précepte, énoncé par les responsables syndicaux des stages, selon lequel « il n'y a pas de progrès syndical sans progrès personnel ». Précepte que les stagiaires spécifient à leur manière sur la nature communicationnelle des stages en précisant que « la communication c'est à la fois personnel, syndical et professionnel ».
- 6 Malgré l'aspect « multifonctionnel » qui confère à l'habitus une capacité de déclinaison importante, il semble cependant, dans les stages, difficile de couvrir la diversité, voire la multiplicité, des situations de communication constitutives de la pratique syndicale : écoute, conseil, négociations, revendications, production de messages... etc, ainsi que la diversité des outils et médias utilisables et utilisés.
- 7 En outre, si le concept d'habitus a pour lui de pouvoir rendre compte d'une sorte de « sens de La communication », à la manière dont on dit d'un sportif qu'il a le « sens du jeu », et d'une souplesse permettant aux acteurs de s'adapter aux différentes situations, il a contre lui cette globalité même, en l'occurrence ce que sa formation, qui nécessite une imprégnation progressive, condition d'une véritable incorporation, doit au temps...
- 8 Il semble ainsi long et difficile à forger dans le cas de jeunes syndicalistes. Les stagiaires perçoivent d'ailleurs bien cette dimension temporelle : « C'est trop court pour prendre des habitudes », précise l'un d'eux qui préfère parler de « déclic » en réponse à une question sur « ce qui restait des stages quelques mois après ». Pareillement, il semble qu'il soit au moins aussi difficile de modifier réellement et de manière durable les habitudes expressives d'un syndicaliste chevronné, qui a mis des années à forger son « habitus syndical », au cours de stages de trois ou de cinq jours.
- 9 Et de fait, de tels syndicalistes, s'ils se prêtent de bonne grâce aux exercices, mises en situation, etc., proposés par les formateurs, le font souvent en gauchissant et en adaptant les préceptes et consignes données, les « rabattant » parfois jusqu'à les dénaturer sur leurs habitudes pratiques, c'est-à-dire sur leurs pratiques habituelles indissociablement sociales, professionnelles et syndicales : sens de la répartie conflictuelle, mise à distance et dénigrement gouailleur, mais aussi pratique de la langue de bois dont la débusque fait les délices des différents groupes. Délices pervers mais attendris, tant il est vrai que la langue de bois participe à la construction de l'identité syndicale et du regard qu'elle permet de porter sur le monde.
- 10 Sans doute la reconnaissance et la prise en compte, quelquefois euphémisée, de cette réalité et des résistances qu'elle produit n'est-elle pas étrangère au recours, de la part des formateurs, à des « pratiques pédagogiques novatrices » tel le fait de « s'appuyer sur des savoir-faire déjà maîtrisés par l'apprenant », ou l'utilisation de la notion « d'objectif personnel » élaborée en début de stage et portant précisément sur la modification de ces habitudes pratiques. Ce qui est souvent oublier que cette notion présuppose une capacité d'auto-diagnostic et une capacité définitoire de l'excellence communicationnelle très inégalement réparties parmi les stagiaires. De fait, ceux-ci proposent souvent des « objectifs » fortement allodoxes, faute de ne pouvoir activer d'autres modèles que ceux qui leur sont alors disponibles : par exemple scolaire (« bien s'exprimer »), social (« parler comme le patron ») ou médiatique (« être à l'aise comme les journalistes », cette reconnaissance de la maîtrise de la « forme » de ceux-ci s'accompagnant d'une critique du

« fond », exprimant en cela une méfiance quasi instinctive qui relève d'un rapport souvent vécu comme malheureux aux médias).

- 11 Elle présuppose en outre une proximité à la formation et une propension à se conformer au profil du « bon stagiaire », c'est-à-dire une capacité à en repérer et en décrypter les caractéristiques⁶.
- 12 L'habitus communicationnel s'avère donc difficile et long à ancrer et à modifier alors même que, à propos des stages de communication, l'organisation syndicale (OS) reprend explicitement des éléments inhérents à l'habitus comme : l'aisance et l'incorporation, la pluralité des points d'application et la capacité de déclinaison, la liaison entre des objectifs individuels et des objectifs institutionnels pouvant aller jusqu'au « syndicat comme outil de promotion sociale ».
- 13 S'interroger sur ce rapport revient alors à s'interroger sur les spécificités que le caractère syndical confère à de tels stages, et nécessite de prendre en compte les aspects relatifs à la demande syndicale, aux caractéristiques du public ainsi qu'à celles du déroulement des stages.

Le syndicat face à la « loi d'Airain de la communication »

- 14 La demande syndicale paraît pouvoir être caractérisée d'une double manière : comme réponse aux stages patronaux et comme réponse à une pression sociale relative à l'hypertrophie de la notion de communication.
- 15 La réponse aux stages patronaux s'effectue selon une quadruple acception.
 - Générale : montrer que l'OS a, elle aussi, une capacité formatrice et qu'elle s'insère donc dans le dispositif général de formation censé être un élément caractérisant la modernité dans l'espace du travail. Dans cette optique, le statut extra-syndical de l'IRT est un élément important du dispositif général de formation, qui comprend aussi des formations intra-syndicales, en ce qu'il manifeste une capacité globale et générale de l'OS à la formation. Otant au patronat le monopole de ce type de formation, et de l'image moderniste qu'elle véhicule, cette acception s'articule bien, par ailleurs, avec la notion syndicale de promotion à la fois personnelle, professionnelle et syndicale.
 - Plus spécifique : Dans le cas de stagiaires ayant déjà suivi des stages semblables dans le cadre de la formation professionnelle, il s'agit alors d'en recentrer et d'en opérationnaliser les acquis sur l'action syndicale dans une entreprise de revalorisation et de réappropriation symbolique.
 - Plus prosaïquement : répondre aux dominants (direction et supérieurs hiérarchiques qui ont souvent suivi des stages semblables) avec des « armes » analogues :
 - Apprendre des techniques de communication « pour parler comme le patron » en est souvent la traduction individualisée, que ce soit dans une version stratégique et conflictuelle, « le contrer », ou dans une version plus générale qui renvoie aux représentations communes des règles du « bien parler » et au pouvoir que confère la représentation de « l'excellence linguistique »⁷, souvent incarnée par l'autorité hiérarchique.
 - Cela peut être aussi : « Faire un journal », en réponse au journal patronal.
 - Enfin, cette demande apparaît aussi, plus globalement, comme une réponse aux nouvelles procédures patronales de gestion du personnel, plus souples, participatives et

communicationnelles ; procédures qui placent la communication « au cœur d'un procès de réorganisation profonde du management du travail »⁸.

- 16 De ce fait même, elle est portée à déborder le cadre des relations syndicat/patronat pour aborder celui des relations syndicat/salariés voire celui des relations intra-syndicales.
- 17 C'est cette généralisation même qui ouvre l'organisation syndicale sur l'hypertrophie, sociale, de la notion de communication.
- 18 L'enjeu en est la définition d'un syndicalisme « moderne », ouvert et propositionnel, assumant pleinement son statut d'acteur social dans un lieu, l'entreprise, culturellement redéfini.
- 19 Plus profondément, il s'agit d'impulser une modification, à usage aussi bien interne qu'externe, de l'image syndicale dans le sens d'une technologie communicationnelle « moderne et consensuelle », qui mette plus l'accent sur l'information, la transparence et la négociation comme « force de proposition », que sur la dénonciation et la seule conflictualité, et la fasse ainsi accéder au plein statut du partenariat social.
- 20 De fait, cette demande fait adhérer l'OS à la sphère des nouvelles valeurs communicationnelles, qui ont certes été redéfinies par le patronat, mais qui sont d'abord sociales ; cette « obligation de communication » en laquelle B. Miège voit « une sorte de « loi d'airain » » moderne⁹.
- 21 L'IRT fonctionne alors aussi, et bien qu'il soit – de l'avis de l'OS aussi bien que de celui des intervenants – un lieu permettant « d'affûter des armes », comme une instance où, à travers sa diffusion, s'effectue la reconnaissance d'un nouveau style de comportement, comportement social en général et comportement dans l'entreprise en particulier, individuel, professionnel et syndical.
- 22 Il s'agit donc là, non pas tant d'une intervention technique, celle-ci est réelle et centrée sur la transmission de techniques, que d'un véritable travail social d'adaptation et de mise en conformité visant à la production d'un « individu communicationnel » débordant largement le cadre du militant syndical, travail dont la globalité même justifie le recours au concept d'habitus.
- 23 Dans cette optique, il est donc important que ce travail soit effectué, validé et légitimé par une « instance sociale » qui paraisse extérieure à l'OS, l'IRT, et par des formateurs, professionnels ou universitaires, parés d'une compétence et d'une légitimité extra syndicale.
- 24 Sans doute est-ce une des raisons pour lesquelles les interventions des responsables syndicaux qui, lors du stage, « recentrent certaines techniques sur des domaines, des problèmes ou des cas spécifiquement syndicaux », ou qui font part de leur « expérience syndicale » sur les thèmes et sujets abordés, sont parfois mal perçues des stagiaires.
- 25 L'IRT apparaît ainsi autant comme le lieu d'un apprentissage technique que celui d'un travail symbolique validant l'accession du syndicaliste à ce statut « d'individu communicationnel » et répondant ainsi à la demande de l'OS soucieuse « de lier les besoins collectifs aux besoins individuels ».
- 26 C'est cette prise en compte de la globalité, sociale, de la personne qui fait différer les stages syndicaux effectués à l'IRT des stages patronaux que décrit Michel Villette¹⁰.
- 27 Il analyse ceux-ci comme des entreprises de mise en conformité d'agents pris sous leur seule identité professionnelle et auxquels il s'agit souvent d'en imposer une nouvelle¹¹. Il faut, en outre, inculquer à ces agents le bien fondé et l'acceptation d'une nouvelle morale

professionnelle ainsi que la reconnaissance de la maîtrise qu'en ont leurs supérieurs hiérarchiques.

Une communauté diversifiée

- 28 La validation de l'accession du syndicaliste au statut d'individu communicationnel moderne est propre à rénover la définition du syndicaliste et la représentation qu'il a de lui-même. On peut penser que s'origine là une des raisons de la forte représentation de certaines identités sociales, plutôt jeunes et diplômées, « naturellement » portés à reconnaître la nécessité sociale de ces nouvelles valeurs sociales et des techniques qui leur sont associées.
- 29 C'est la perception plus ou moins implicite de cet enjeu qui serait au principe des différences de réactions face au stage. Cette différence s'origine dans le faible degré d'homogénéité de nombreux groupes de stagiaires. Le relativement faible degré d'homogénéité des groupes de stagiaires est une caractéristique des formations syndicales qui, en cela, diffèrent radicalement des formations patronales. A contrario, M. Villette insiste sur l'homogénéité des groupes de stagiaires appartenant tous à « l'encadrement subalterne ». C'est, pour lui, cette position dans l'ordre des hiérarchies professionnelles qui fonde l'entreprise de remise en conformité à de nouvelles normes de management humain ainsi que certaines caractéristiques pédagogiques des stages qu'il analyse¹².
- 30 Si une description plus complète et plus précise de la composition de ces groupes reste à construire, on peut distribuer cette différence de réaction sur quatre variables :
 - l'âge,
 - la scolarisation,
 - le statut, avec une opposition col blanc/col bleu,
 - le secteur d'activité avec une opposition récent et en développement/plus ancien, stagnant ou stabilisé, voire en déclin.
- 31 Fortement interdépendantes, ces variables présentent donc une forte cohérence interne. Elles permettent donc, à simple titre d'illustration, de dresser deux portraits volontairement contrastés de stagiaires même si la réalité se distribue, bien évidemment selon un continuum entre ces deux extrêmes.
- 32 D'un côté un stagiaire jeune, originaire d'un secteur d'activité en expansion, souvent diplômé donc proche des habitudes et des aptitudes scolaires. Face à la « rupture » d'avec les pratiques scolaires annoncée par les formateurs – et peut être malgré elles –, il est « formé à la formation », pouvant par exemple formuler une « demande de formation ». Il est aussi capable d'en apprécier, au double sens du terme – évaluer et estimer –, les jeux et les enjeux ainsi que de s'en approprier les éléments. Et ce d'autant plus qu'il est mieux disposé à leur endroit, c'est-à-dire porté à en apprécier la valeur et la nécessité sociale.
- 33 Déjà « acquis » à la formation, c'est un « jeune » voire un « présyndicaliste » qui ne possède pas un habitus syndical « durci » par le temps et les routines de la pratique, et pour lequel le stage est efficace techniquement et symboliquement.
- 34 À l'opposé, un stagiaire plus âgé, peu ou moins scolarisé, souvent syndicaliste confirmé et qui se méfie instinctivement des « nouveautés » parfois en rupture avec son habitus généralement conforté par les routines du terrain.

- 35 Sa participation, qui reste formelle et distanciée, à la manière de la mise à distance protectrice décrite par R. Hogard¹³, peut « adapter » les préceptes et les consignes données jusqu'à les dénaturer. Par exemple lorsque, en conformité avec l'habitus
- 36 populaire, par ailleurs bien décrit par R. Hogart, il joue, à la cantonade, sur un mode et un ton humoristiques et parodiques, avec le groupe qu'il prend à témoin et transforme en public ; jouant plus avec les règles du jeu que selon les règles du jeu et s'ouvrant ainsi un espace de liberté dans un espace pédagogique qui, dans la mesure où il existe un accord objectif entre le premier type de stagiaires et les formateurs, ne peut que fonctionner de manière contraignante pour lui.
- 37 Cette mise à distance lui permet ainsi de se réapproprier le cadre d'une situation¹⁴ que rien dans son habitus ne le prédispose à reconnaître c'est-à-dire à la fois à repérer et à valider.
- 38 Par exemple, lors des classiques exercices de reformulation qui portent à traiter l'énoncé comme un objet en soi, qu'il s'agit de reconstruire abstraitement, et qui engagent un ensemble de propriétés à la fois scolaires, ludiques et formelles plutôt que comme des propositions et des prises de positions concrètes, insérées dans un contexte concret et un rapport souvent conflictuel, et auxquelles il s'agit de réagir immédiatement et de manière concrète.
- 39 Cependant, et bien qu'elle se vive plus ou moins confusément sans lendemain, cette participation sacrifie de bonne grâce au rituel et il n'est pas exclu qu'elle « bénéficie », malgré tout, de son efficacité symbolique. On analysera ultérieurement les raisons de cette participation « de bonne grâce » ainsi que celles de l'utilisation d'une rhétorique du symbolique relevable de termes comme « rituel, sacrificiel »¹⁵.
- 40 Il semble en fait que le problème de l'homogénéité des groupes de stagiaires, que l'on peut penser pédagogiquement justifié, ne soit pas une préoccupation réelle de l'OS.
- 41 Spécificité syndicale, cette hétérogénéité confère des propriétés particulières aux formations, tant au niveau des caractéristiques des groupes qu'à celui du déroulement des stages.
- 42 S'y joue une mise en représentation de la diversité humaine et sociale des syndicalistes. Celle-ci est garante du sentiment
- 43 d'appartenance à un groupe puissant qui se donne à voir dans toute sa diversité et toute son étendue, brassant sexes, âges, diplômes, CSP, secteurs d'activité et localisations géographiques. Que ce soit en termes de diversité, de richesse humaine ou plus simplement de « rencontre et de découverte », cette dimension est régulièrement saluée par les stagiaires lors des évaluations de fin de stage. Outre la manifestation de la richesse humaine du syndicat, l'hétérogénéité réactive l'image d'un regroupement d'intérêts et d'une communauté de préoccupations propres à ressourcer les anciens syndicalistes, à conforter les nouveaux et à séduire les « pré-syndicalistes »¹⁶ en « naturalisant » une éventuelle adhésion.
- 44 Cette diversité et cette hétérogénéité même révèlent et soulignent, a contrario, le sentiment d'appartenance à une sorte de grand corps social dans lequel la communauté de préoccupations se double et s'alimente du partage de références communes que la situation de stage permet de réactiver et de célébrer : références positives à de grandes figures, des événements, des luttes vécues ou suivies, et références négatives, à des « têtes de turcs », grâce auxquelles le groupe se structure en construisant des communautés de

réprobation, suivant le vieil adage selon lequel « on se pose en s'opposant ». Très classiquement en cela et en termes de stratégies à visées identitaires, ce sont les groupes les plus proches qui jouent ce rôle de repoussoir « auto-identitaire » et les autres syndicats, en situation – pratique – de concurrence sur le « terrain », sont plus souvent convoqués que le patronat ou le gouvernement dans une véritable entreprise de production et de reproduction de frontières « culturelles »¹⁷.

- 45 Se construit aussi ainsi le sentiment d'appartenir à une communauté spécifique, avec son histoire, sa culture et son langage dont on ne trouve guère l'équivalent dans les stages patronaux puisque cette dimension, ici immédiatement constitutive des stages syndicaux, donne lieu dans l'univers professionnel « patronal » à des stages et des séminaires destinés à inculquer des éléments analogues, propres à façonner les représentations et les comportements ainsi qu'à mobiliser les énergies, dans des tentatives qui se donnent comme construisant et transmettant « la culture de l'entreprise ».
- 46 C'est le partage, ou l'accession au partage, de cette communauté culturelle qui permet d'utiliser le concept « d'affiliation » en ce qui concerne les syndicalistes chevronnés et d'accession à l'affiliation en ce qui concerne les nouveaux ou les « pré-syndicalistes » : soit l'accession au statut de « membre », chère aux ethnométhodologues, mettant en œuvre une « compétence routinisée », « définition même de l'affiliation ». On utilise ici la notion d'affiliation dans le sens que lui donne Alain Coulon. Pour lui, est affilié le « membre », maîtrisant le langage naturel commun, ayant intériorisé les « allants de soi » du groupe lui permettant de montrer sa « compétence » culturelle, linguistique et interactionnelle. Ce n'est cependant pas la possible articulation avec le concept d'habitus qui nous intéresse ici, mais plus simplement le partage de reconnaissance et de compétence culturelle et langagière qu'elle implique ainsi que l'intégration dans le groupe qu'elle permet et qui confère, en retour, à celui-ci son importance symbolique¹⁸.
- 47 Cette affiliation, qu'il faut préciser strictement syndicale, porte ici plus sur les compétences langagières que comportementales ; capacité à négocier inter-individuellement des « énoncés syndicaux », à s'insérer dans des « conversations de syndicalistes » et non pas à effectuer des actions syndicales concrètes. Elle se construit à l'occasion du stage, sans en être l'objet, et est favorisée par les particularités matérielles du stage : repas pris en commun et hébergement des stagiaires sur le lieu du stage, conditions qui activent les échanges interindividuels et les phénomènes d'intégration.
- 48 Si elle renforce l'intégration syndicale, sa principale caractéristique est ici de renforcer aussi le sentiment d'appartenance au groupe et les liens qui s'y tissent, dans la mesure où elle est une « procédure qui à la fois organise les échanges et établit le sentiment d'une compréhension mutuelle »¹⁹. Accroissant la « densité sociabilitaire » qui constitue, pour partie, le groupe et sa culture, l'affiliation confère ainsi à celui-ci un pouvoir important et une forte puissance symbolique.

Communauté d'intérêt et spécificité syndicale

- 49 Au niveau du déroulement concret des stages, la description que donne Michel Villette²⁰ des stages patronaux semble globalement opératoire au niveau de certains mécanismes de base structurant la situation pédagogique. Il semble néanmoins nécessaire de l'adapter, dans le cas des stages effectués à l'IRT, aux caractéristiques groupales du public syndical et aux spécificités qui en découlent.

- 50 Pour M. Villette, le formateur construit, à travers « les apports techniques », un cadre de référence permettant aux stagiaires de reconnaître – nommer, apprécier, évaluer – la situation et les interactions simulées lors des stages. C'est ensuite le groupe, érigé en instance d'évaluation, qui assure la répression des attitudes non conformes aux nouvelles directives, par évaluation directe, sur mode de fonctionnement, dominant. C'est tout à fait explicite dans certains manuels de formation qui préconisent aux formateurs de « renvoyer » le trublion ou le gêneur devant le groupe, selon des modalités diverses qui toutes reviennent à jouer le groupe contre tel ou tel stagiaire et qui permettent ainsi en outre au formateur de garder « la distance et la neutralité » requises pour assurer une bonne gestion « non directive » de la situation. Particulièrement visible dans ce cas, cette technique de contrôle est généralement l'opérateur central du fonctionnement de tels stages. Cela peut, plus subtilement, s'effectuer aussi par le biais de « sanctions diffuses », au sens que donne Durkheim à ce terme²¹. Ainsi lors des visionnages, note Michel Villette, « il suffit donc de nommer l'attitude de quelqu'un pour le condamner ou le célébrer » et remarque-t-il, « on relève avant tout ce qu'il ne faut pas faire... le groupe ne se passionne que pour les erreurs, les défaillances de l'artiste »²².
- 51 Centrés sur l'encadrement subalterne, les stages qu'il décrit sont destinés à réformer les procédures hiérarchiques de contact et de communication dans l'entreprise dans le sens d'un assouplissement des interactions. Ici subordonné à une euphémisation de la brutalité que peuvent prendre les rapports hiérarchiques, cet assouplissement des interactions est cependant aussi une injonction sociale générale.
- 52 À ce titre, on retrouve certaines des techniques d'apprentissage décrites par Michel Villette dans les stages effectués à l'IRT Ceux-ci ne sont, cependant, pas exclusivement centrés sur les interactions de face à face dans la mesure où ils ne sont pas orientés vers une « rééducation morale » et une inculcation de la reconnaissance hiérarchique mais destinés à fournir, aussi, des « armes » permettant de dévoiler voire d'utiliser les ressorts de telles techniques. Ils couvrent en outre, et pour cette raison, un ensemble plus vaste de techniques de communication et de média.
- 53 En outre si certains « mécanismes de base » sont analogues, des différences importantes apparaissent lors du déroulement des stages. Si les choix pédagogiques des formateurs n'y sont pas étrangers, elles paraissent cependant fortement imputables à certaines caractéristiques particulières conférées par la spécificité syndicale des groupes de stagiaires.
- 54 Dans la lignée de ce qui a été évoqué à propos de la notion d'affiliation, les modalités de fonctionnement des groupes syndicaux ne sont pas spécifiques parce qu'elles poseraient le groupe en tant qu'interlocuteur propre (du formateur par exemple et selon une approche familière aux psychosociologues)²³, ou comme une instance autonome, mais parce que les individus qui le composent sont liés par des valeurs de reconnaissance mutuelle, de sympathie voire d'empathie.
- 55 La « densité sociabilitaire » entre les individus qui constituent le groupe porte plus celui-ci à fonctionner comme une instance de soutien et de recours que comme une instance d'évaluation et de répression. Les précautions, les procédures de coopération ou d'entraide lors d'exercices d'interaction en face à face par exemple voire les aides directes, génèrent une « intense activité affective », qui, à la différence de celle « à la limite de l'agression symbolique » que décrit Michel Villette, est organisée autour d'une logique de « sanctions diffuses positives »²⁴. Domaine dont Ruwen Ogien souligne le

caractère gratuit, degré zéro de l'obligation, pour l'opposer à celui des règles morales, obligatoires elles. Et ce, sans pour autant verser dans une « esthétique de La vie morale »²⁵ propre à magnifier cette logique, dans la mesure où, outre le climat empathique et les actes gratuits qu'il génère, l'on peut remarquer l'existence d'un intérêt spécifique au groupe de syndicalistes indiquant que l'acte gratuit n'est pas tout à fait

- 56 gratuit. S'il s'agit, en effet, que le stage soit profitable à chacun en tant qu'individu privé – cette dimension existe et on peut la penser nécessaire à l'efficacité du stage –, il s'agit aussi qu'il soit profitable à chacun en tant que syndicaliste ; c'est-à-dire en tant qu'individu qui a aussi intérêt à ce qu'il soit profitable à l'ensemble des stagiaires afin d'accroître l'efficacité du syndicat, en tant que communauté d'intérêts, dont il est membre.

Un intense travail sociabilitaire

- 57 Quelle que soit la nature du dosage entre forme d'intérêt spécifique et empathie, elle aussi spécifique, qui l'anime il semble que chacun fasse de son mieux pour huiler les rouages de l'interaction, celle-ci étant entendue strictement selon la définition de E. Goffman, « L'interaction sociale peut être définie, de façon étroite, comme ce qui apparaît uniquement dans des situations sociales, c'est-à-dire dans des *environnements* (souligné par nous) dans lesquels deux individus, ou plus, sont physiquement en présence de la réponse de l'un et de l'autre »²⁶. Cela s'effectuant selon les deux principales modalités que l'interaction peut prendre dans les stages.

- Dans des interactions directes lors d'exercices portant justement sur ce type d'interaction (négociation inter-individuelle par exemple). Se déploie alors, toute une série de stratégies de coopération et d'entraide indirectes, sorte de surenchère de précautions destinée à ne pas faire « perdre la face à l'autre » en laissant transparaître une victoire trop facile ou trop flagrante voire un simple déséquilibre immédiatement perceptible. Au contraire, les deux interactants déploient généralement beaucoup d'efforts d'auto-ajustements symétriques et de lissage de la situation destinés à maintenir l'illusion d'une indécidabilité et d'une égalité stratégique. Caractéristique dont il est amusant, et instructif, de constater qu'elle est, pour les mêmes syndicalistes, généralement absente de situations syndicales réelles qu'ils sont censés alors reproduire et qui sont, elles, souvent moins policées et moins urbaines.

Ne pas faire « perdre la face » à l'autre signifiant en l'occurrence ici de ne pas invalider la capacité, et donc la prétention à cette capacité de l'autre, à tenir correctement ce rôle de négociateur. Conforter l'autre dans la « ligne d'action » qu'il a choisie, pour paraphraser E. Goffman, revient, en la lui laissant tenir, à lui permettre de la tenir réellement et de se sentir autorisé à le faire dans la mesure où sa prétention à la capacité de le faire est validée, acceptée et reconnue, par l'autre. Empathie, sympathie, confiance et naturalité de la relation sont à cet égard des éléments déterminants de la réussite de ce processus qui permet à l'autre l'accession au statut de négociateur autorisé.

- Dans des interactions liées à « l'environnement » la coprésence syndicale dans le stage syndical, par exemple lors d'exercices individuels. On retrouve alors le même type de processus mais modalisé différemment. Il peut s'agir d'évaluation positive, de suggestion d'idées voire de « réarrangement », c'est-à-dire par exemple de corrections dans le cas de textes. Il peut s'agir aussi, lors de diverses situations de prise de parole individuelle, de la mise en œuvre d'un ensemble de « sanctions diffuses positives » et de tout un rituel approubatif et incitatif. Rituel pouvant relever d'une véritable micro-sémio-tique

comportementale et mobilisant souvent l'ensemble des ressources comportementales des autres stagiaires, par exemple : corps tendus, regards attentifs et approbatifs, hochements de têtes et mouvements de sourcils, sourires etc, toutes attitudes qui les transforment en interlocuteurs imaginaires attentifs sur lesquels celui qui a la parole peut compter et s'appuyer en ce qu'ils font tout pour conforter la ligne d'action qu'il a choisie. Situation particulièrement visible dans le cas où le stagiaire n'est censé s'adresser qu'à un micro ou à l'objectif d'une caméra.

- 58 Bref, dans tous ces cas, les stagiaires se livrent à un important travail de « figuration » (face Works)²⁷ destiné à ce que personne ne perde la face – cas de figure déjà présenté –, y compris eux-mêmes, cas de figure où, outre le fait que leur capacité d'empathie serait mise en défaut, la poursuite de l'interaction pourrait être compromise ou, à tout le moins, altérée. De ce point de vue-là, il importe de remarquer que, si comme l'indique E. Goffman²⁸, ne pas perdre la face est le moyen (condition) de l'interaction, cela en est aussi, dans ce cas-là, le but puisqu'à travers la conservation et la pérennisation de cette face – en d'autres termes Goffmaniens, une « façade » qui réussit et dont l'acteur estime qu'il peut la reprendre dans d'autres circonstances²⁹ – se joue le développement des capacités de l'autre c'est-à-dire du syndicaliste qui partage la même affiliation et les mêmes dispositions emphatiques en même temps que les mêmes intérêts syndicaux.
- 59 On peut penser que ce climat, empli de procédures précautionneuses, le recours à l'humour pouvant en être une modalité, et de déférence, est une spécificité syndicale au niveau de l'intensité qu'il atteint. La différence avec d'autres situations sociales – objets du travail de E. Goffman – ou d'autres stages de formation est donc une différence de degré et non de nature mais elle semble essentielle.
- 60 C'est cette intensité même qui le porte alors à fonctionner comme un principe pédagogique efficace dans la mesure où elle oblige le stagiaire, au sens où l'on est l'obligé de quelqu'un, un peu à l'image de ce que décrit Erving Goffman lorsque, à propos de la relation de complémentarité qui unit déférence et tenue, il précise : « De plus, l'image qu'un individu doit préserver par sa conduite par égard pour les autres est en quelque sorte la justification et la compensation de celle que les autres sont obligés de lui renvoyer, de par la déférence qu'ils lui doivent »³⁰. Sommé et tenu de se conformer au haut degré d'engagement qu'appelle, en réponse symbolique, le haut degré de coopération et de déférence que les autres lui témoignent, le stagiaire se transforme alors en obligé du groupe, non seulement dans ses prestations personnelles mais aussi dans la déférence qu'il se doit alors de manifester aux autres stagiaires lors de leur prestation³¹. Ce qui accroît encore, par là même, le degré d'intégration symbolique du groupe, c'est-à-dire, dans la mesure où le groupe – simple commodité d'écriture – n'est pas considéré comme un organisme en soi mais comme un ensemble de stagiaires pris individuellement, la densité et l'intensité du réseau d'implications et d'obligations symboliques des stagiaires entre eux.
- 61 Particulièrement explicite à partir de l'exemple du « face work », on voit que le dispositif pédagogique, qui apparaît comme ritualisé et symbolique, est un dispositif collectif, ici opérationnalisé par la spécificité syndicale, qui pousse et soutient le stagiaire dans la validité de sa ligne de conduite, parce que « cette personne et son corps se bornent à servir pendant quelque temps de support à une construction collective »³². Et E. Goffman de préciser par ailleurs que « l'individu doit compter sur les autres pour compléter un portrait de lui-même qu'il n'a le droit de peindre qu'en partie »³³. Le sentiment de croyance dans la validité de ses performances et donc dans le sentiment de pouvoir, et

devoir, les poursuivre voire de se sentir autorisé à les reprendre éventuellement dans d'autres circonstances, sentiment relatif à l'image de son moi (self), c'est-à-dire à la représentation de soi, « est entièrement le produit d'un labeur cérémoniel collectif »³⁴.

L'autorisation comme produit rituel

- 62 Le principal produit du stage ne semble alors pas tant être technique – bien que cette dimension soit réelle – que relatif à ce sentiment d'autorisation permettant au stagiaire de se penser reconnu dans sa prétention communicationnelle et sa validité à la tenir. Sentiment d'autorisation que les stagiaires expriment en parlant de « déclic », de « dédramatisation », « d'être plus tranquille »³⁵, et qui leur permet d'être plus à l'aise à défaut d'être toujours réellement plus « au point » (ce en quoi Goffman note malicieusement « que le monde est plein d'image de soi plus flatteuses qu'elles ne devraient l'être »).
- 63 Produit collectif, ce « déclic » renvoie au sentiment d'autorisation du stagiaire qui étant réellement « autorisé », ou étant persuadé de l'être, peut alors « s'autoriser », c'est-à-dire s'autoriser de lui-même, être sa propre instance d'autorisation (instance d'autorité qui délivre l'autorisation, la permission)³⁶. Il s'agit donc aussi d'un processus d'acquisition d'autorité personnelle qui permet au stagiaire de « se faire soi-même son propre auteur »³⁷ et d'être donc un « communicateur » autonome. Pour un stagiaire – ou plus précisément un post stagiaire – être, par exemple, capable d'improvisations. La capacité à le faire implique de se sentir autorisé à le faire, condition nécessaire pour le faire de manière convaincante, c'est-à-dire en étant convaincu qu'on le fait de manière convaincante, en s'y engageant totalement et sans réserve, soit en mobilisant l'ensemble de ses propriétés personnelles et donc de son habitus. Ce qui permet ainsi d'accomplir avec bonheur des actes communicationnels pour lesquels le sentiment de les accomplir avec bonheur est une des conditions nécessaire à un accomplissement heureux. On retrouve d'ailleurs ainsi une convergence entre la demande syndicale de « développer une confiance en soi » (produit du stage que, lors des entretiens précités, les anciens stagiaires citent spontanément) et les nécessités constitutives de la formation et de la déclinaison de l'habitus.
- 64 Même si, veillant au bon déroulement cérémoniel, le formateur qui énonce les « règles » et les conditions de conformité à ces règles reste l'ultime garant institutionnel de ce sentiment, on voit cependant que c'est du groupe, qui en quelque sorte produit l'autorisation et délivre le « certificat communicationnel », que vient l'efficacité de la reconnaissance et de l'auto-reconnaissance ; efficacité qui permet d'accomplir l'acte communicationnel en s'y engageant de manière « naturelle », c'est-à-dire en y incorporant un savoir faire et un savoir être personnels, en fait préexistants, mais à présent légitimés et consacrés et dont la convocation est alors ainsi naturalisée, vécue comme « allant de soi ». Sans aller jusqu'à une véritable incorporation, dont les conditions de possibilité sont cependant ainsi posées, cet « allant de soi » contribue à l'édification d'un sens pratique adaptant les « nouvelles règles » aux habitudes pratiques déjà possédées, ce qui permet au stagiaire (ou au post-stagiaire) de fournir des réponses pratiques aux situations communicationnelles auxquelles il est confronté. Et on peut ajouter à propos des habitudes pratiques, et bien que ce ne soit pas l'objet de ce travail, celles que la pratique syndicale elle-même développe, tant il est vrai que cette pratique produit et développe des compétences, dont bon nombre sont communicationnelles. De

ce point de vue-là le stage est, aussi, l'occasion de « valider », souvent en les réorganisant, des acquis de terrain³⁸.

- 65 Il faut alors remarquer que cette « naturalité » conférée par la mobilisation de l'habitus antérieur, qui reste ainsi le principe structurant les réponses opérées, peut bien s'accommoder d'éventuelles dénaturations techniques des « nouveaux principes » dans la mesure où celles-ci n'altèrent pas l'aspect symbolique du processus d'autorisation. On peut d'ailleurs penser que la notion d'appropriation est une traduction dans l'ordre du discours pédagogique du fait que l'adaptation et l'intégration de nouveaux éléments et de nouveaux principes se fasse au prix de leurs éventuels gauchissements.
- 66 Ainsi, le sentiment d'autorisation permet-il de mobiliser un savoir être qui, même s'il fonctionne comme un marqueur social socialement constitué, fonctionne aussi dans le domaine communicationnel, comme un principe permettant de transformer un nouveau savoir en savoir faire.
- 67 C'est sans doute ainsi qu'il faut comprendre le précepte « savoir être soi-même » utilisé par les formateurs ; demande explicite de savoir être, ce précepte sollicite précisément cette naturalité de l'habitus antérieur.
- 68 Ce précepte « savoir être soi-même » résonne en outre comme « sois ce que tu es » et renvoie alors à l'injonction « deviens ce que tu es » ou « ce que tu dois être » constitutive des rites d'institution³⁹.
- 69 S'il s'agit pour le stagiaire « d'être soi-même », c'est en effet, parce que placé dans une nouvelle identité sociale on sollicite de lui son établissement dans un nouvel être social.
- 70 Ainsi que le remarque E. Goffman, qui cite d'ailleurs nommément les syndicats, « les « rhétoriques de l'apprentissage »... demandent à leurs membres actifs de se soumettre pendant un certain temps à une formation initiatique... en partie aussi pour donner l'impression que le praticien diplômé, patenté, est un être que son apprentissage a refaçonné et qui se distingue maintenant aussi des autres hommes »⁴⁰.
- 71 Inversement la naturalisation de l'autorisation ne peut se faire sans ce sentiment, qu'ont les stagiaires, de participer à une sorte de cérémonie qui va les transformer en « communicateurs ». Cette croyance, on l'a vu avec l'autorisation, est au principe de la magie performative des actes d'institution, et en cela les stages de l'IRT transforment effectivement les stagiaires en les faisant accéder à un statut communicationnel supérieur⁴¹. Ainsi que le montre R Bourdieu, « La croyance de tous, qui préexiste au rituel, est la condition de l'efficacité du rituel »⁴². Il suffit que l'acte soit accompli par un agent dûment mandaté pour l'accomplir, L'IRT tenant ce rôle, et qu'il le fasse selon des formes que les stagiaires sont prêts à reconnaître comme étant les formes reconnues.
- 72 C'est parce qu'il transforme la représentation que la personne « s'informe à cette représentation »⁴³, selon un processus d'interaction que, dans le processus, elle-même, que cet acte transforme la personne elle-même, « transformant du même coup les comportements qu'elle se croit tenue d'adopter pour se conformer au codage concret des stages, on peut retrouver à propos du « face work » mais qui prend sur l'ensemble du stage toute sa dimension institutionnelle c'est-à-dire initiatique, ancrant ainsi l'autorisation comme une disposition durable.
- 73 De fait, les stages organisés à l'IRT se prêtent bien à la réalisation de ce dispositif symbolique dans la mesure où ils présentent les caractéristiques mêmes de « la phase liminale »⁴⁴ des rites initiatiques : réclusion des impétrants dans un espace particulier, et dans un temps particulier différent du temps habituel, transmission de savoirs et de rites

(procédures particulières), etc. Il faut alors, à ce propos, rappeler que les stagiaires vivent à l'IRT (gîte et couvert) et l'on pourrait pousser plus loin l'analogie anthropologique et convoquer les « souffrances psychologiques » (angoisse) des stagiaires par exemple, mais il faut, en outre, rappeler que l'aspect communautaire du rituel est ici renforcé par la spécificité que la forte affiliation symbolique confère au groupes syndicaux.

- 74 On peut remarquer que c'est cet aspect rituel qui permet de ressaisir dans la même efficacité symbolique des stagiaires aux profils très différents.

Conclusion

- 75 Acte de communication particulier, l'acte d'institution signifie au stagiaire son identité ; c'est-à-dire qu'il la lui exprime mais aussi qu'il la lui impose « en lui notifiant avec autorité ce qu'il est et ce qu'il a à être »⁴⁵.
- 76 Cela permet que le rendement symbolique de tels stages soit, en fait, triple.
- Ils remplissent une mission classique de célébration de l'OS, propre à ressourcer et réactualiser la cohésion syndicale.
 - D'autre part, en tant que rite d'institution, ils énoncent l'injonction (proprement nietzschéenne) « devient ce que tu es », particulièrement efficace dans le cas de jeunes syndicalistes qu'ils consacrent véritablement, à la fois comme syndicalistes accomplis et comme communicateurs « obligés » au sens où on est l'obligé de quelqu'un ou d'une institution. Injonction aussi particulièrement efficace dans le cas de « pré-syndicalistes » pour qui le stage peut être l'occasion d'être institué syndicaliste à part entière, c'est-à-dire « de passer à l'acte ».
 - Enfin, par un effet d'assignation statutaire, cette injonction peut être entendue comme un rappel à l'ordre et aux devoirs du syndicaliste, elle peut alors signifier : « rédige des tracs ou des articles », « prends la parole », « négocie ».
- 77 *Bref* « comporte toi en syndicaliste que tu es ».

BIBLIOGRAPHIE

- ARDOINO J. « Autorisation » in. *Dictionnaire Philosophique*, Sylvain Auroux, Paris, PUF, 1990.
- ANZIEUX Didier et MARTIN Jean Yves, *La dynamique des groupes restreints*, Paris, PUF, 1968.
- BOLTANSKI Luc et THEVENOT Laurent, *De la justification*, Paris, Gallimard, 1991.
- BORZEIX Annie, « Ce que parler peut faire », *Sociologie du travail*, 2/87.
- BOURDIEU Pierre, *La distinction*, Paris, Édit. de Minuit, 1979.
- BOURDIEU Pierre, *Le sens pratique*, Paris, Édit. de Minuit, 1980.
- BOURDIEU Pierre, *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard, 1982.
- BOURDIEU Pierre, *Choses dites*, Paris, Édit. de Minuit, 1987.

- CAILLE Alain, *Don, intérêt et désintéressement*, Paris, La Découverte-MAUSS, 1994.
- COLARDYN Danielle, *La gestion des compétences*, Paris, PUF, 1996.
- COULON Alain, *Ethnométhodologie et éducation*, Paris, PUF, 1993.
- CUCHE Denys, *La notion de culture dans les sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1996.
- Collectif, *Étude de la validation des acquis syndicaux*, rapport d'étude collectif, IES, Grenoble, septembre 1995.
- Goffman Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne*, t. 1, *La présentation de soi*, Paris, Editions de minuit, 1973.
- GOFFMAN Erving, *Les rites d'interaction*, Paris, Éditions de minuit, 1974.
- GOFFMAN Erving, *Les moments et leurs hommes*, Paris, Seuil-Minuit, 1988.
- HOGGART Richard, *La culture du pauvre*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.
- MIÈGE Bernard, *La société conquise par la communication*, Grenoble, PUG, 1989.
- OGIEN Albert, « L'affiliation. Analyse de la constitution de l'intervention sur autrui », in *Pratiques de formation*, 11/12, octobre 1986.
- OGIEN Ruwen, « Sarcasmes, rires mépris », in *Revue française de sociologie*, octobre-décembre 1990.
- POUTIGNAT Philippe et Streiff-Fenard Jocelyne, *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995.
- SAINSAULIEU Renault, « L'individualisation sous le regard du sociologue », in *L'individualisation de la formation en question*, sous la direction de Jean Besançon, Philippe Maubant, Ouzilou Claude, Paris, La documentation Française, 1994.
- VAN GENNEP Arnold, *Les rites de passage*, Paris, 1909, rééd. Mouton, Paris-La Haye, 1969.
- VILLETTE Michel, « Psychosociologie d'entreprise et rééducation morale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 41, 1976.

NOTES

1. Les neuf Instituts du travail assurent des formations de type universitaire aux syndicalistes issus de la CFDT, de la CGT et de la CGT-FO A l'IRT d'Aix-en-Provence, celles-ci se déroulent lors des stages de deux à cinq jours articulés selon un « cursus » pédagogiquement hiérarchisé, particulièrement en ce qui concerne les stages de communication.
2. Même si l'individualisation est une caractéristique générale des formations d'adultes. Cf. Renault Sainsaulieu, « L'individualisation sous le regard du sociologue », in *L'individualisation de la formation en question*, sous la direction de Jean Besançon, Philippe Maubant, Claude Ouzilou, La Documentation Française, 1994, p. 81.
3. Cf. Pierre Bourdieu, *La distinction*, édit. de Minuit, 1979, pp. 190-192.
4. Open cit, p. 543.
5. Sur le concept d'habitus, on peut aussi se reporter à deux autres ouvrages de P. Bourdieu, *Le sens pratique*, édit. de Minuit, 1980, pp. 87-110 ; *Choses dites*, édit. de Minuit, 1987, pp. 20-23.
6. Sur ce problème, on peut se reporter au concept d'affiliation tel que le développe Alain Coulon, *Ethnométhodologie et éducation*, PUF, 1993, chapitre V
7. Cf P Bourdieu, *Ce que parler veut dire*, Fayard, 1982
8. Cf. Bernard Mège, *La société conquise par la communication*, PUG, 1989, p 55. Voir notamment « Accompagner l'émergence d'un nouveau modèle d'organisation du travail ».
9. B Mège, *op. cit.*, p 211.

10. Cf. » Psychosociologie d'entreprise et rééducation morale ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 4, 1976.
11. *Op. cit.*, p. 56.
12. *Op. cit.*, p. 50 et 55.
13. Cf. *La culture du pauvre*. Éditions de Minuit, 1970.
14. On peut penser que les syndicalistes confirmés sont, de par leur pratique, particulièrement aptes à gérer cette « incertitude du moment critique ». Sur ce point on peut consulter Luc Boltanski et Laurent Théveno, *De la justification*, Gallimard, 1991, p 29 et 31
15. Cf. les parties 33 et 5.1 du présent article.
16. Cette catégorie particulière de stagiaires, syndiqués mais pas encore syndicalistes actifs, est souvent présente dans les stages.
17. Sur ces thèmes, production de « frontières » et stratégies identitaires d'un groupe social, on peut se reporter à : Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenard, *Théories de l'ethnicité*. PUF, 1995 ainsi qu'à Denys Cuche, *La notion de culture dans les sciences sociales*, La Découverte, 1996.
18. Alain Coulon, *Ethnométhodologie et éducation*, PUF 1993, pp 180-192.
19. Albert Ogien, « L'affiliation- Analyse de la constitution de l'intervention sur autrui », in *Pratiques de formation*, 11/12, octobre 1986, p. 158-167 Cité par A. Coulon, *op. cit.*, p. 190.
20. Michel Villette, *op. cit.*, pp. 59-60
21. Cf. Ruwen Ogien, « Sarcasmes, rires mépris... », in *Revue française de sociologie*, octobre-décembre 1990
22. Michel Villette, *op. cit.*, p 60, 64 et 65
23. Sur ce problème cependant, les travaux ne manquent pas et l'on peut à titre d'exemple se reporter à l'ouvrage, classique, de Didier Anzieux et Jean Yves Martin, *La dynamique des groupes restreints*, PUF, 1968.
24. Cf., Ruwen Ogien, *Op. cit.*, pp. 596-598. Dans cet article il discute l'articulation de la division durkheimienne entre sanctions légales et sanctions diffuses et tente de tirer ces dernières du côté de l'ordre social informel, « le prétendu ordre de l'interaction ».
25. *Ibid.*
26. Cf., Erving Goffman, « L'ordre de l'interaction », in *Les moments et leurs hommes*, Seuil-Minuit, 1988, p. 191.
27. Cf. Erving Goffman, « Perdre la face ou faire bonne figure ? », in *Les rites d'interaction*, Éditions de minuit, 1974, p 15
28. Erving Goffman insiste sur ce statut, fonctionnel, de la préservation de la face comme garant de la poursuite de l'interaction, p. 15, *op. cit.*, et p 36 « Son but est de sauver la face ; l'effet qu'elle atteint est de sauver la situation ».
29. Q. Erving Goffman, « la façade », in. la mise en scène de la vie quotidienne, T1, « La présentation de soi », édit. de minuit, 1973, p. 29
30. Cf. Erving Goffman, *Les rites d'interaction*, *op. cit.*, pp 74-75
31. Sur ces thèmes, on peut se référer à Alain Caillé, « Le don de paroles. Ce que dire veut donner », in *Don, intérêt et désintéressement*, La Découverte-MAUSS, 1994
32. Erving Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne*, t. 1 « La présentation de soi », *op. cit.*, p. 239.
33. *Les rites d'interaction*, *op. cit.*, p. 31.
34. *Ibid.*
35. Entretiens individuels précités.
36. Ainsi que le précise J. Ardoino dans l'article « Autorisation » du *Dictionnaire philosophique* de Sylvain Auroux L'adjectif autorisé(e) désigne indifféremment celui qui a reçu l'autorité ou celui qui a reçu l'autorisation (au sens de permission).
37. J. Ardoino, *op. cit.*

38. Sur le problème des compétences, on peut se reporter à Danielle Colardyn, *La gestion des compétences*, PUF, 1996. Sur le problème des acquis syndicaux, on peut se reporter à *Étude de la validation des acquis syndicaux*, rapport d'étude collectif, DES, Grenoble, sept 1995.
39. Cf. Pierre Bourdieu, « Les rites d'institution », in *Ce que parler veut dire*, Fayard, 1982, p. 127.
40. Cf. Erving Goffman, « Les représentations », in *La mise en scène de la vie quotidienne*, t. 1, « La présentation de soi » p. 50.
41. Ce qui correspond bien aux caractéristiques décrites par Arnold Van Gennep dans *Les rites de passage*, Paris 1909, rééd. Mouton, Paris-La Haye, 1969.
42. Cf. Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p. 133.
43. Cf. Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p. 124.
44. A. Van Gennep distingue trois phases, d'importance et de durée variable, dans tout rite, qu'il soit individuel (« life-crisis ») et centré sur l'acquisition d'un statut supérieur, ou « collectif » (cyclique), mais tout rite concret est toujours un mixte, à divers degrés de ces deux dimensions et des procédures qu'elles requièrent. Une phase de séparation, une phase de mise en marge, que V. Turner appelle « liminale », et une phase de réintégration (ou « agrégation »).
45. Cf. Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p. 126.

RÉSUMÉS

Si la métaphore de la formation d'un habitus communicationnel permet de ressaisir la diversité des stages de formation à la communication effectués à l'Institut Régional du Travail (I.R.T.), sa longue temporalité semble peu adaptée pour rendre compte de ce qui se passe lors de stages courts. Ceci peut cependant s'appréhender au travers de la spécificité syndicale de ces stages et de l'intense sociabilité qui les caractérise ainsi que du travail de figuration empathique qui s'y déroule. Le détour par le concept d'affiliation puis par l'ordre de l'interaction permet alors de décrire le fonctionnement symbolique du groupe et le processus d'autorisation qui en découle. C'est l'intégration du sentiment d'autorisation, ainsi produit, à l'habitus préexistant qui permet alors d'apparenter ces stages à un rituel.

If the metaphor of training of a communicational habitus allowed to focus the variety of course of communication at the I.R.T., its huge temporality corresponds to the reality of short training courses. But it could be attempted through the specificity of these training courses and through the deep sociability which characterized them as well as the process of empathic figuration. Affiliation concept and order of interaction achieve to describe the symbolic operation of a group and the authorization's progress which follows. That is the integration of the authorization's feeling which is built beyond the previous habitus leads the training courses to a ritual.

INDEX

Mots-clés : formation, communication, habitus, figuration, autorisation, rituel

AUTEUR

GÉRARD ZUREDDU

Gérard Zureddu, sociologue, effectue depuis 1986, de nombreuses formations à La communication pour un public de syndicalistes au sein de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence. Maître de conférences invité à l'I.R.T. début 1997 puis ATER en 1997-1998, il est actuellement consultant en communication et chargé de cours, en « Sciences de l'information et de la Communication », à l'Université d'Avignon.