



Les nouveaux visages du syndicalisme africain: méditations sur les transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun

Martin Raymond Willy Mbog Ibock*

pp. 253-268

Fidèle à sa vision d'un monde changeant, Darwin, dans *La descendance de l'homme*, se demandait si l'environnement changeant n'était-il pas un facteur déterminant de l'évolution (Darwin, 1876: 672). Tel est le point de départ de son investigation originale, documentée et surtout pédagogique qui osait interroger un monde en pleine mutation, invitant ainsi à revoir le concept fondamental du changement social (qui est à la base des analyses de Rocher, 1973: 208). En effet, en faisant valoir que «le changement n'est pas seulement un phénomène extérieur à nous, se produisant dans les choses ou dans notre milieu» (Darwin, 1876: 23), Guy Rocher ne donne-t-il pas à penser à un pur «phénomène-effet» (Dobry, 2009: 23)? Certainement, parce qu'il est la résultante d'une idéologie, d'une perception du monde et (ou) une certaine conviction. Une analyse en termes de causalité du probable, à propos de la nouvelle société, l'amène à renchérir: «Si beaucoup de choses changent effectivement autour de nous, c'est pour une large part parce que nous croyons qu'elles changent, ou parce que nous voulons qu'elles changent, ou parce que nous avons accepté qu'elles changent» (Rocher, 1973: 215).

En remplaçant dans cet énoncé «changement» par «transformations des arts de faire», on obtient à peu près l'état de la réflexion sur les transformations «des arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun. Une pareille idéologie repose dans son «évidence» sur une mutation de l'univers des pratiques en vigueur, encadrant le mouvement syndical dans la mesure où «rien n'est statique, rien n'est fixe, tout bouge, tout est en mouvement, tout coule, tout change, tout coule, panta rei», comme disait Héraclite, tout évolue comme la vie (Lévy et Cohen, 1984: 37).

Suivant cette analyse, force est d'établir une interaction corrélative (Degenne, 2009: 65; Lazega, 1962: 32) entre les «arts de faire» dans l'action syndicale et la modernité (Pereira, 2000: 167). Elle procède d'un changement de logique observée dans les «arts de faire» des organisations syndicales au croisement des transformations du syndicalisme aux plans international et transnational (Charest et Rhéaume, 2008: 25). Sur ce point, l'on serait

* Département de Science politique/ Université de Douala Laboratoire d'Études internationales et communautaires.

d'avis avec James D. Thwaites lorsqu'il affirme: «Ils en découlent que, (...) la nature des problèmes auxquels sont confrontés les organisations syndicales a également changé et que face à de nouvelles situations, il leur faut créer des réponses adaptées, dans un cadre économique et socio-politique fondamentalement modifié» (Thwaites, 2008: 138). À en croire aux propos de l'auteur, il est évident de se rendre compte de ce que, commandant des réponses adaptées, la mondialisation impose une mutation des «arts de faire» dans l'action syndicale. C'est précisément dans et par ce registre, que les ordres anciens dans l'action syndicale se substituent aux ordres nouveaux sous l'effet d'une recomposition (Piotet, 2009: 77; Bethoux, 2012: 116) de l'univers des «arts de faire» en constante évolution au profit de la cause du Sujet du personnel (Thuderoz, 1998: 59) et de leur promotion.

À la lumière d'une pareille constatation, n'est-on pas en droit et ce, de manière lumineuse, de s'interroger sur le comment s'apparente, aujourd'hui, l'univers des transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun? N'étant pas anodine et pour le moins embarrassante, cette question introductive est loin d'avoir fait recette dans le champ syndical camerounais du travail. Entreprendre une telle étude, tel est l'objectif visé par ce travail. Loin de s'intéresser de manière globale au champ des transformations du syndicalisme au Cameroun (à travers son régime de travail)¹, cette contribution entend parvenir, et ce de manière spécifique, à économiser une réflexion sur la présentation des incessantes mutations qui gouvernent le tableau des «arts de faire» dans l'action syndicale d'aujourd'hui au Cameroun. En tenant compte de cet objectif, ne paraît-il pas intéressant d'aller démystifier cette notion énigmatique d'«arts de faire»?

Recelant un bagage émotionnel et intellectuel, il est évident que la réalité que recouvre la notion d' «arts de faire» s'avère cependant fort mal aisée à cerner. Donner une définition simple, générale et homogène relève quasiment de l'impossible. Aussi, il va sans dire que les définitions analysées cumulativement ne partagent pas toutes le même niveau de théorisation. Dans *L'acteur et le système*, Erhard Friedberg et Michel Crozier définissent les «arts de faire» comme des calculs stratégiques ou des microstratégies développés en marges de toute logique. L'on peut trouver cette homologie définitionnelle dans la «théorie des jeux» (Neumann et Morgenstern, 1977: 23). Employant le vocable de «stratégie» pour désigner les «arts de faire», il le définit en référence à la méthode ou un stratagème bâti autour des coalitions (Neumann et Morgenstern, 1977: 26) dans le but de parvenir à une influence (Lemieux, 1979: 91).

Que pourrait-on dire de la définition qu'en donne Pierre Bourdieu? Tout en mobilisant le vocable de pratique et de savoir-faire (qu'il assimile indirectement aux «arts de faire»), il le définit comme des savoirs en action ou mieux un *habitus* s'accompagnant d'un calcul stratégique (Bourdieu, 1980: 45). Sans contraster avec la logique de ses prédécesseurs, Michel de Certeau livre une définition plus séduisante et édifiante que l'on éprouvera le besoin de se référer dans le cadre de cette analyse, en dépit d'un complément additif que l'on convoquera. Dans *L'invention du quotidien: Arts de faire*, Michel De Certeau définit les «arts de faire» comme des «microstratégies, espèces de savoir-faire «rusés» par lesquels des sujets supposés voués à la passivité parviennent à prendre à défaut les rationalités dominantes» (Certeau, 1990: 10). En l'examinant de fond en comble, l'on s'aperçoit que les «arts de faire» constituent des ruses subtiles et des tactiques de résistance par lesquelles

1 Par régime de travail, Beckman et Sachikoyne réfèrent au complexe des institutions, règles et pratiques à travers lesquelles les relations entre le capital et le travail sont régulées tant sur les lieux de travail que dans la société en général (industrie, secteur, localité, région, national). Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd, M., «Labour Regimes and Liberalization in Africa: An Introduction», In: Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd, M., (2001), *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, p. 9.

L'on détourne les objets et les codes qui se soustraient en silence de l'organisation des choses et des gens que la raison technicienne croit savoir et pouvoir imposer à l'homme moderne comme son destin. Par-delà la pertinence d'un tel propos définitionnel, l'on serait au regret de savoir que la pensée certaldienne oubliait de prendre en considération un paramètre important: l'indicateur de confiance dans la logique de la rationalisation des conduites caractéristiques de l'existence moderne.

Dès lors, il semble opportun de s'interroger sur l'auto-production des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Mieux encore, comment saisir l'auto-production des univers de transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale? De cette question centrale, découlent deux questions subsidiaires, à savoir: comment se dessine la permanence de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun? Et, comment se dessine le renouvellement de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun?

L'architecture de ces questionnements commande que l'on prenne appui sur une perspective constructiviste (Dorvil et Mayer, 2001:14), dont l'idée est de rendre compte de la réalité construite des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Une telle démarche est sous-tendue par deux modèles théoriques, à savoir: le constructivisme social de Vygotski et le constructionnisme social de Kenneth G. Gergen. En envisageant la perspective constructiviste social, telle qu'elle se dégage des travaux de Lev Vygotski (1997: 23) ou de Bruner (2008: 14), l'idée est de restituer le schéma construit de la production des qualités émergentes des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Et en ayant recours au constructionnisme social de Kenneth G. Gergen (2001: 17), l'accent principal consiste à construire le langage de la reproduction des «arts de faire» qui se nourrissent d'un environnement complexe. Elle amène à s'interroger sur la manière dont se constitue un principe de cohérence entre les schèmes politiques.

Cela dit, l'idée-force qui sous-tend cette réflexion se construit autour de l'hypothèse que les transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale, tout en s'adaptant à l'évolution de la nature et des formes de se mettent à jour incessamment suivant un code de photocomposition c'est-à-dire à partir d'un ancien et d'un nouveau régime (Morelli, 2004: 777). Mieux encore, les «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun se mettent constamment à jour.

Cette recherche s'appuie d'un côté sur l'exploitation des ouvrages, des mémoires, des thèses, des articles, des archives et d'un autre côté, sur des données orales collectées auprès de quelques responsables des organisations syndicales qui ont une large connaissance de l'histoire du syndicalisme au Cameroun. Ces données écrites et orales ont été complétées par des observations qui ont permis de se rendre compte d'un certain nombre d'actions qui sont menées. La compilation, la confrontation des différents matériaux collectés et leur analyse critique a permis de tirer l'essentiel pour la construction de ce corpus articulé autour deux points essentiels: en premier lieu, il paraît intéressant d'étudier la permanence de l'ordre des transformations des «arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun.

Il sera question d'aborder, ici, les questions relatives au renouvellement des problématiques et des discours encadrant l'action syndicale au Cameroun. En second lieu, il est important d'évoquer les novations de l'ordre des transformations des «arts de faire» de l'action syndicale. L'enjeu, ici, est de faire ressortir le sacre d'un nouvel appareillage technologique structurant l'activité syndicale et d'interroger la modernisation de la pratique syndicale.

1. La permanence de l'ordre des transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale

On partira de la conviction devenue slogan d'Anaxagore selon laquelle: «Rien ne naît ni ne périt, mais des choses déjà existantes se combinent, puis se séparent de nouveau» (Mathieu, 2013: 119). En paraphrasant son prédécesseur, Antoine Lavoisier résumera ce slogan dans son propos sous la devise ci-après: «Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme» (Mathieu, 2013: 119). En mettant en exergue cette unanimité des perceptions de vue des auteurs, l'idée ici n'est pas de faire croire qu'il y a une dissolution des ordres anciens². Or, c'est tout le contraire d'autant plus que l'ordre ancien sert d'appui au nouvel ordre³, car ne dit-on pas assez que l'expérience du passé sert-elle à vivre le présent, et à construire l'avenir (Guitton, 1933: 225). Ce lien de contiguïté et de voisinage entre l'ancien et le nouveau sert de fil conducteur de l'analyse annoncée (en termes de l'adaptation constante de l'action syndicale) et amène à porter conjointement l'attention sur les domaines ou mieux les matières (Roback, 1970: 699) sur lesquelles s'adosent le registre des transformations.

La perspective définie ci-dessus amène à étudier la restructuration de la gouvernance négociée (Boussaguet, Jacquot et Ravinet, 2004: 248) comme méthode permettant d'améliorer l'action collective syndicale et la configuration de l'action syndicale révisée.

1.1. La restructuration du modèle de gouvernance négociée

La «gouvernance négociée» suscite de plus en plus d'intérêt en tant que moyen de transformation de l'action syndicale. Relevant d'une action collective qualifiée de participante (Froger et Méral, 1991: 9-10), la gouvernance négociée (encore appelée gouvernance en réseau, la gouvernance collaborative et la co-création), désigne une approche stratégique semblable, visant à optimiser la capacité d'une société et à résoudre des problèmes communs en mettant à profit un «pouvoir discrétionnaire commun»⁴. Cela n'empêche pas pour autant de se poser les questionnements ci-après: comment se restructure-t-elle? Et, en fonction de quelles modalités se restructure-t-elle? De telles interrogations fécondes ne sont pas sans intérêts, ne serait-ce que parce qu'elles permettent de rendre compte de l'assise du discours devant conduire l'action syndicale.

Réfléchir sur la problématique de la fabrique du modèle de la nouvelle gouvernance négociée revient à prendre en acte les nouveaux cadres référentiels du dialogue social (Jobert, 2008: 82) et, par la suite, il sera question de mettre en exergue la pratique d'un discours ressuscité au travers de leurs aspects linguistiques.

1.1.1. La pratique d'un dialogue social

Dispositif institutionnalisé entre «partenaires sociaux» (Gobin, 2007: 32) permettant de construire la réalité syndicale, le dialogue social représente un instrument incontournable pour imposer la paix sociale entre les employeurs et les travailleurs (Anazetpou, 2010:

2 Les arts de faire dont la physionomie ancienne relevait de l'ordre d'une acceptation de la domination (au sens de Pierre Bourdieu) du patronat (dominants) sur les travailleurs (dominés) s'inscrit au tableau de nouvel ordre.

3 Le renversement de la pyramide de domination plaide en faveur des dominés qui structure la logique de la domination.

4 Gouvernance négociée: passer le relais Teresa Bellefontaine, Horizons de politiques Canada, [En ligne], [Consulté, le 23 février 2017], Disponible en: <http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/2012-0078-fra.pdf>.

328). L'on découvre la véracité d'une telle considération en allant convoquer les propos de Venant Tchokomakoua. Faisant preuve de modestie, l'auteur montre que le dialogue social apparaît comme la condition primordiale d'élaboration d'un droit social (Tchokomakoua, 1999: 99-100). Substance de la démocratie basée sur la reconnaissance du pluralisme de projets politiques qui s'affrontent et sur la légitimité du conflit sociopolitique (Tchokomakoua, 1999: 101), le dialogue social s'appuie sur deux variables: les structures et les modalités.

En ce qui concerne les structures du dialogue social, l'on pourra dénombrer une pléthore qui est fonctionnelle à 90 %⁵. Il s'agit de: la commission nationale des droits de l'Homme et des Libertés; la commission Nationale Consultative du Travail (CNCT); la commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST); le comité de synergie; le conseil d'Administration de la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS); la commission tripartite de négociation des conventions collectives; et du comité de pilotage pour l'élaboration des stratégies sectorielles du MTSS. Malgré la place de ces structures du dialogue social, il reste encore à parfaire leur cadre juridique, à former les représentants des travailleurs et à créer un réseau pour soutenir un tel dialogue.

Pour ce qui est des modalités du dialogue social, il convient de dire qu'elles sont au nombre de deux. *Primo*, les conventions collectives qui sont des accords relatifs aux conditions d'emploi et de travail conclus entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs d'une branche d'activité⁶. Et *secundo*, les accords collectifs d'établissement qui constituent une négociation entre un employeur ou un groupe d'employeurs et les représentants des travailleurs. Perçue comme une sorte de contrat, cette négociation porte sur l'ensemble des conditions de travail (Mona-Josée Gagnon, 1994: 21). Il est, en particulier, hautement probable qu'elle concerne les contraintes liées au contenu du travail qui est, parfois, rendu pénible.

Par-delà la productivité des supports du dialogue social, on peut inférer qu'il n'y aurait plus besoin de «contre-pouvoirs»⁷ ni même de séparation entre les pouvoirs, car tout le monde serait finalement le partenaire de tout le monde, travaillant en bonne entente à l'œuvre sociale. Cela veut dire que les dirigeants des organisations syndicales sont peu à peu accoutumés à converger vers une lecture commune à celle des dirigeants politiques et économiques des besoins de la société. On est fondé à penser que, au-delà des considérations sur la pratique d'un dialogue social, le registre du discours syndical structure profondément l'assiette des revendications.

1.1.2. Le registre du discours syndical

Commençons par rappeler brièvement que, statutairement, les syndicats représentent une force de formation et de contrôle des relations de travail. Groupement professionnel, libre et volontaire, le syndicat est destiné à défendre les intérêts d'une collectivité professionnelle, ouvrière ou patronale. Toutes ces missions ne peuvent être remplies sans l'appui d'un discours syndical (allocutions, tracts, articles de presse ...) qui, dessine le contour de la réalité sociale (Brugidou, 2000: 967-992) ou du moins cherche à dresser une représentation (Brugidou, 2000: 967). Constituant un système lexico-sémantique pour

5 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

6 Lire l'article 51 de la Loi no 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

7 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

caractériser les relations socioprofessionnelles (Gollac et Volkoff, 2007: 17), le discours syndical donne à voir un point de vue, déterminé à la fois par une position dans le champ syndicale et par un système idéal spécifique.

Encadré par la parole, le discours syndical au Cameroun se structure autour des revendications. L'objet de ces revendications se veut varier en fonction des thèmes choisis. Pour l'essentiel, retenons que les thèmes choisis oscillent entre deux ordres.

Adressé au patronat, le premier ordre des revendications s'intéresse aux conditions de travail au niveau des entreprises et au cadre politique et réglementaire (Anazetpouo, 2010: 328). S'attaquant aux conditions de travail, les syndicats inscrivent à l'ordre des préoccupations les questions ci-après: l'intégration sociale, la lutte contre toute forme de discrimination (Anazetpouo, 2010: 329); la négociation collective en vue de fixer les conditions de travail et d'emploi (Anazetpouo, 2010: 330); et l'instauration du système d'alternance entre le représentant des employeurs et celui des travailleurs à la tête du conseil d'administration de la nouvelle structure qui sera en charge de la gestion de la Sécurité Sociale.

Adressé aux décideurs, le second ordre de revendication porte sur le cadre politique réglementaire. Les syndicats réclament l'adoption d'une loi syndicale. Depuis vingt ans, le Cameroun est sans loi sur les syndicats, puisque celle de 1990 sus-évoquée a abrogé la loi n.° 67/LF/19 du 12 juin 1967 sur laquelle s'adossaient les pouvoirs publics pour gérer le mouvement syndical. Sollicitant le désengagement du gouvernement de la présidence du conseil d'Administration de la nouvelle structure (qui sera en charge de la gestion de la Sécurité Sociale), ils émettent le vœu pieu de l'adoption du texte d'application pour la mise en œuvre du décret sur les cotisations libres pour les travailleurs indépendants et les acteurs de l'économie informelle à la sécurité sociale.

1.2. La réorientation du mode d'organisation des mouvements syndicaux

En 1981, le président de Caterpillar, Gilmore, déclarait: «Nous avons besoin de plus d'innovations, de nouvelles idées dans la société qui pourront nous rendre plus productifs, plus efficaces au niveau des coûts. La meilleure source d'idées, quel que soit le secteur d'activités, est la personne qui réalise le travail. Il ou elle, mieux que personne, sait ce qui peut être réalisé» (Horman, 1991: 2). Scrutant la logique de son propos, il ressort que l'auteur plaide en faveur de la réhabilitation du profit. En transférant le crédit de cette affirmation au compte de cette réflexion sur la réorientation du mode d'organisation des mouvements syndicaux, il est fort probable que l'on perçoive mieux l'idée que les principes organisationnels permettent de rendre plus efficace l'action syndicale. Et la question de fond qui se pose est la suivante: comment pourrait-on réorienter le mode d'organisation des mouvements syndicaux de manière à rendre leurs actions plus efficaces?

Pour y répondre, l'on articulera le présent propos autour deux mouvements. On rendra, tout d'abord, sommairement compte des nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs à travers la tendance à la cartellisation. On examinera, par ensuite, l'ouverture aux nouvelles revendications des femmes.

1.2.1. Les nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs: la tendance à la cartellisation

Il y aurait cependant sans doute quelque mal à prétendre saisir les nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs au Cameroun sans se poser préalablement la question suivante: comment les syndicats sont-ils organisés? Loin d'être naïve, cette interrogation

ne peut trouver une réponse satisfaisante qu'en allant convoquer la pratique faits qui s'appuie sur la réalité observée.

Jusqu'à cette dernière décennie, le mouvement syndical est marqué par un internationalisme fait d'alliances, d'amitiés et de coopération. Actuellement la tendance va vers des regroupements fusionnels ou tout simplement vers des fusions (Akouete, 2008: 3). C'est un nouvel internationalisme qui brise d'une façon plus radicale les barrières tout comme le phénomène de la mondialisation de l'économie. On assiste à une «cartellisation» des organisations syndicales de travailleurs au sein de groupes unitaires tant dans les démarches que, dans les soubassements organisationnels. Or, il ne s'agit pas d'«une seule ligne d'action pour toutes les organisations» mais plutôt d'«une organisation pour l'action» (Akouete, 2008: 6). En effet, les pouvoirs publics (léviathan politique) et les grandes entreprises (léviathan économique) ont désormais en face d'eux un léviathan social qui a pour ambition de régner dans un univers spatio-temporel sans borne avec comme seul repère, l'existence de ses fils et filles que constituent les travailleurs et les travailleuses. C'est sur la base d'une telle perspective que l'on est tenté de se rendre compte que ce mouvement requiert des exigences, de plus en plus, techniques.

Par-delà la «cartellisation» des organisations syndicales, il est indispensable de remarquer que les relations professionnelles se réfèrent à tous les rapports économiques et sociaux qui naissent et s'établissent à l'occasion du travail dans une entreprise, une branche ou une industrie. Elles qualifient aussi toute l'économie qui se joue entre les travailleurs et les employeurs, les organisations qui les représentent et l'État lui-même. Leur nature est importante pour l'ensemble de l'économie, dans la mesure où elle influence les performances du système économique.

1.2.2. La prise en compte de la situation du genre: l'ouverture nouvelle aux revendications des femmes

La situation du genre dans les syndicats au Cameroun revient de manière récurrente. Malgré une féminisation constante du salariat et la mise en œuvre de politiques d'égalité interne et externe, les femmes restent faiblement représentées (Guillaume et Pochic, 2013: 380) dans les organisations syndicales empreintes de domination masculine (Bourdieu, 1998: 34). D'après cette étude faite par l'USLC en 2008 sur la participation des femmes aux activités syndicales, il est prouvé que le problème de la femme est la femme elle-même⁸. Sous-tendu par l'invocation de ce référent, elle est très faiblement représentée dans les instances syndicales et même ailleurs. Le fait est qu'elle s'intéresse moins à la politique tout comme à la chose syndicale. Aussi s'en tiendra-t-on, pour illustrer cela, à quelques indications générales tirées d'exemples? Certainement. Il en est ainsi, de l'USLC qui, sur 84 membres au comité confédéral, compte seulement 14 femmes⁹. De même, sur 10 fédérations professionnelles que compte l'USLC, seulement 2 sont présidées par les femmes¹⁰. Devant une telle considération, les syndicats se sentent obligés de s'ouvrir aux revendications des femmes (Kergoat, 2012: 323).

Usant d'un discours égalitariste (Mureşan, 2006: 306), les femmes s'emploient à revendiquer, de plus en plus, l'établissement des plans d'ajustement structurel, l'intégration de la perspective de genre. Sur le terrain, les syndicats au Cameroun ont développé des pro-

8 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

9 *Ibid.*

10 *Idem.*

grammes pour conscientiser les femmes sur leurs droits, les aider à s'émanciper par l'alphabétisation, l'éducation et la formation. Toutefois, la participation des femmes aux instances dirigeantes des syndicats est encore très faible. Sinon que les syndicats tentent de syndiquer les femmes en féminisant les équipes de recrutement, en mettant de l'avant les thèmes de la santé, de la sécurité ou du planning familial. À ce propos, on signalera que la femme camerounaise jouit de tous ses droits aussi bien dans la société que dans les milieux professionnels (Vrignaud et Bernaud, 2005: 53) même si les hypothèses sont rarement formulées et ne s'insèrent que dans le cadre d'une théorie d'ensemble. En définitive, on peut conclure que, si la part des femmes dans les organisations syndicales est inférieure à leur part dans la population active, des évolutions apparaissent et des différences sont notables entre organisations.

2. Le renouvellement de l'univers des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale

«Si les problèmes ne se posent pas au même niveau, ils ne sont pas réglés pour autant. Et de nouveaux problèmes apparaissent, à cause des nouveaux outils, des nouveaux produits, des nouvelles formes de travail», écrivent Michel Gollac et Serge Volkoff (Gollac et Volkoff, 2007: 23). À en croire aux propos de l'auteur, la mondialisation du travail engendre de nouvelles formes d'outils, de produits et de formes de travail qui affectent l'action syndicale dans ses «arts de faire». Telle «la fontaine de la Grille du coq» de Jacques Hittorff qui se renouvelle de son eau, les «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun se renouvellent aussi dans leurs paradigmes.

Peut-être est-il simple de se demander sous quel prisme aborder la question de novations de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale? Ainsi peut se résumer la question qui est au cœur de l'analyse du renouvellement de l'univers des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale.

Une telle question, bien que stimulant à la réflexion, induit un raisonnement binaire: d'abord, il convient de faire ressortir l'institutionnalisation progressive d'une gouvernance du tourisme culturel. Par la suite, il est opportun de marquer un temps d'arrêt sur les nouvelles approches de la pratique communicationnelle.

2.1. Les nouveaux regards sur les «arts de faire» relatifs à la culture organisationnelle

En partant du postulat que le mouvement syndical au Cameroun évolue vers une technicité de plus en plus réelle, l'on serait amené à se poser une trilogie de questions: comment ceux-ci peuvent-ils interagir efficacement dans cette logique des médias sociaux? Comment s'approprier cet espace interactif et y imposer de nouveaux usages sans effectuer une communication de diffusion et de promotion? Ces questionnements sont pour le moins embarrassants.

Pour y répondre, il serait loisible de revenir sur la conversion des «arts de faire» dans une compétence d'expertise managériale (Giraud, 2007: 727), d'une part, et à convoquer l'invention des instruments dépolitisés, d'autre part.

2.1.1. La conversion des «arts de faire» dans une compétence d'expertise managériale

Envisagée comme une réponse à la conflictualité exacerbée (Giraud, 2007: 728), elle vise à redéfinir les compétences professionnelles ou militantes (Gollac et Volkoff, 2007: 3) en ressources valorisées et légitimes sur le marché de l'expertise managériale. Désormais, les mouvements syndicaux au Cameroun fournissent aux directions patronales des schémas d'action et des instruments de connaissance facilement transposables pour contourner «les résistances aux changements» et s'engager sur la voie d'un «dialogue social constructif» et d'une coopération entre «partenaires sociaux responsables» avec leurs organisations syndicales. En se présentant ainsi, elle s'arroge d'une posture doublement légitimante.

Il est probable qu'elle soit imprégnée par les principes tayloristes de séparation des tâches d'organisation et d'exécution, et par le principe de l'unité de direction appuyée sur des grilles rigides de qualification, déterminant des «postes» et des «statuts» hiérarchiques figés (Becquart-Leclercq, 1989: 110). Ce postulat invite à renoncer à l'illusion d'un renouvellement radical des modes d'organisation du travail (Linhart, Linhart et Malan, 1998: 179), et provoque à la réflexion sur la manière dont des critères objectifs d'identification de cette catégorie sociale se construisent socialement et, en ce faisant, subsument une image dotée de cohérence par-delà les coupures réelles, image qui finit par s'imposer dans les représentations sous l'apparence de la réalité-qui-va-de-soi (Vrignaud et Bernaud, 2005: 11).

Il est aussi probable qu'elle intègre de nouvelles problématiques. Dans cette perspective, les conditions de constitution des relations avec les syndicats comme objet d'ingénierie sociale spécifique apparaissent indissociables des liens étroits qui unissent les acteurs de ces espaces «d'observation» du monde de l'entreprise à l'univers savant de la sociologie. Ramenée au contexte syndical camerounais, on verra que ces thèmes apparaissent dans la nouvelle culture organisationnelle et se concrétisent par des innovations managériales qualitatives impliquant un partage du pouvoir, du savoir, du vouloir et de l'avoir.

2.1.2. La grève, un renouveau organisationnel

«Art de faire» dans l'action syndicale, la grève est devenue un renouveau organisationnel auquel ont désormais recours les syndicats au Cameroun. Elle reste un fait social majeur, un passage obligé pour comprendre l'organisation du monde du travail (Sirost, 2002: 28). Une telle perspective autorise les mouvements syndicaux à participer à la détermination de l'éventail de la structure des revendications et contribue à disqualifier le sabotage comme une forme de violence illégitime, tout en admettant, sur le mode implicite, le caractère inévitable de la violence économique.

L'on ne peut que souscrire à ce constat, en décelant l'expression de quelques «arts de faire» de la grève dans la pratique sociale. Résultant des mutations profondes du monde du travail et se voulant critique (Bérout, 2002: 43), elle se veut être l'apanage du secteur privé représenté dans toutes ses fractions, à savoir: la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC), la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP), la Confédération Générale du Travail - Liberté (CGT-Liberté), la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC), l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC). Ajoutons qu'elle est aussi mobilisée dans le secteur

public notamment par la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP)¹¹. Faute de pouvoir rendre compte de l'entièreté des grèves syndicales dans ce secteur, l'on s'en tiendra à quelques-unes très récentes. Il s'agit, en fait, de la grève des syndicats des enseignants en 2016¹² et la grève du syndicat des personnels médico-sanitaires en 2016¹³. Retenons que, dans l'ensemble de leurs discours de grève, il est souvent brandi la revendication des droits et intérêts des travailleurs duquel s'en suivent l'élaboration et l'adoption des normes et des conditions de travail. L'on se méprendrait sur la réelle efficacité symbolique de ce discours, si l'on ne prenait pas en compte les conditions et les modes d'activation du registre d'action gréviste par les acteurs syndicaux, en tenant compte de la multitude des chaînes d'interdépendance dans lesquelles ils sont pris.

Une telle perspective invite alors, dans le même temps, à interroger la pertinence de faire de l'institutionnalisation de la grève. Cette optique suggère, en effet, qu'il faille appréhender de manière relationnelle les conditions et les modes d'activation du registre d'action gréviste par les acteurs syndicaux, en tenant compte de la multitude des chaînes d'interdépendance dans lesquelles ils sont pris. En relativisant les discours récurrents sur la spécificité camerounaise de la «culture du conflit» dans les relations professionnelles, cette dynamique est aussi considérée comme l'aspect le plus visible et le moins contestable de l'évolution du syndicalisme et de ses formes d'action.

Par-delà l'évocation de ces nouveaux regards sur les «arts de faire» relatifs à la culture organisationnelle soulignée, il n'en demeure pas moins que dans l'analyse qui va suivre, l'on épilogue sur les nouvelles approches de la pratique communicationnelle comme «arts de faire» nouveau.

2.2. Les nouvelles approches de la pratique communicationnelle

L'hypothèse heuristique qui commande ce propos réflexif se décline de la manière suivante: le mouvement syndical mondial évolue vers une technicité de plus en plus réelle (Olivesi, 2012: 269). En termes simples, sans doute trop simples, on peut dire que le mouvement syndical migre du terrain exclusivement «ouvrier» pour embrasser toutes les catégories socioprofessionnelles y compris les hauts cadres, qui pendant longtemps se sont exclus ou s'impliquaient très peu dans les activités syndicales (Olivesi, 2012: 270).

Un tel constat amène à s'interroger ainsi qu'il suit: comment se structurent les nouvelles approches de la pratique communicationnelle comme «arts de faire» dans l'action syndicale?

L'on ne pourra répondre à cette question qu'en articulant le présent propos ainsi qu'il suit: d'abord, l'on s'évertuera à rendre compte de l'intensification d'une communication axée sur les relations publiques. Par la suite, l'on verra l'imprégnation de la pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

11 La Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP) est née le 11 mars 2000 de la volonté des syndicats professionnels de coordonner leurs activités, en vue d'une unité d'action sur les problèmes d'intérêt commun. Son champ d'action est la Fonction Publique camerounaise qui compte en ce moment plus de 180 000 salariés parmi lesquels 60 018 qui appartiennent à l'un ou l'autre des affiliés de notre confédération, soit 35,09 % des effectifs de la fonction publique, [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.cspcam.luxwebservices.net/interne.php?idmenu=59&idsmenu=183#.WKCMhDgUXIE>.

12 «Cameroun –Grève des enseignants anglophones: les syndicalistes et les autorités cherchent toujours une issue», [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-greve-enseignants-anglophones-syndicalistes-autorites-recherchent-toujours-issue/>.

13 «Cameroun: les syndicats des personnels de santé maintiennent le mot de grève pour lundi», [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-syndicats-personnels-de-sante-maintiennent-dordre-de-greve-lundi/>.

2.2.1. L'intensification de la communication axée sur les relations publiques

Les organisations syndicales au Cameroun sont bel et bien confrontées à des problématiques d'ordre communicationnel, nettement plus complexes. À divers titres, l'action syndicale relève prioritairement du registre communicationnel, du moins si l'on ne réduit pas ce registre à quelques aspects apparents (tractage, prise de parole publique, négociation) et que l'on intègre l'ensemble des relations que les représentants syndicaux nouent et entretiennent avec les salariés, les sympathisants, les adhérents ainsi qu'avec les employeurs, le patronat et les représentants des autres organisations syndicales. On peut en faveur de cet argument invoquer le parallèle avec la théorie de la reconnaissance. Cette théorie paraît particulièrement pertinente pour penser la compréhension des problèmes qui se posent aux confédérations et, surtout localement «à la base», aux syndicats d'entreprise dans leurs actions les plus routinières comme dans les situations de crise ou de conflits passe prioritairement par une analyse de leur capacité à agir communicationnellement, à rendre leurs actions et leurs prises de position légitimes aux regards de leurs différents partenaires de jeu, à mobiliser les salariés, à les faire adhérer à des projets collectifs.

En se référant aux relations publiques, l'objectif est de «proposer des stratégies de communication basées sur les valeurs de développement durable à savoir l'échange, le respect, la flexibilité des outils et la stabilité des messages», écrit Thierry Libaert (2010: 5). La force conative de cette assertion réside dans le fait qu'elle s'insère directement dans la logique de la théorie de la gestion des relations, car elle met l'accent sur la qualité des échanges et la création de relations à long terme (Libaert, 2010: 6). L'on découvre pareille analogie dans les propos de Kugler lorsqu'elle affirme sa posture des relations publiques: «Cela semble évident de dire que les relations publiques sont affaire de relations» (Ledingham et Bruning, 1988: 56). Il ne s'agit donc plus de diffuser un message à la masse de façon impersonnelle, mais plutôt de bâtir une communication bilatérale et s'assurer de l'atteinte réciproque des objectifs.

2.2.2. Les usages syndicaux: vers l'imprégnation de la pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Il est aujourd'hui impossible de parler d'évolution du monde sans associer les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C)¹⁴. Utilisées dans le traitement et la transmission des informations, principalement de l'informatique, de l'Internet et des télécommunications, elles ont accru une rapidité dans les communications et l'échange d'informations dans l'univers syndical au Cameroun. Désormais, l'émergence d'Internet et sa démocratisation au cours des dernières décennies ont accéléré la transformation du système de communication et d'échange des syndicats. On va même plus loin en convoquant les réseaux sociaux, dont la montée en puissance ne cesse d'imprimer de nouvelles marques au syndicalisme camerounais. Ce faisant, elles modifient la perception de l'espace et du temps et rend possible, une gestion plus performante du syndicalisme camerounais.

14 «Le rôle des TIC dans la marche du Cameroun vers l'émergence», [En ligne], [Consulté, le 14 février 2017], Disponible en: <http://camedevelop.net.over-blog.com/article-le-role-des-tic-dans-la-marche-du-cameroun-vers-l-emergence-109617510.html>.

Autant faire savoir que cette pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication favorise le développement de réseaux transfrontaliers. Cet aspect positif de la mondialisation offre au mouvement syndical une chance unique d'établir des connexions par-delà les frontières, à condition de pouvoir réduire la fracture numérique entre les centrales ouvrières, et, particulièrement, entre les pays développés et en développement.

Conclusion

Parvenu au terme de la présente réflexion, loin d'avoir eu la prétention d'avoir exploré les contours et détours de la question de l'auto-production des transformations des arts de faire de l'action, l'idée consistait à rendre compte de ce que les «arts de faire» de l'action syndicale, n'étant pas des phénomènes isolés¹⁵ se mettent constamment à jour. On s'aperçoit que les «arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun prennent chaque fois des aspects nouveaux. De telles mutations des arts de faire influent sur le syndicalisme au point de conduire à un nouveau syndicalisme libérateur (Neuhaus, 1976: 172). Il va de soi que les entreprises se sentent obligés, aujourd'hui, de collaborer avec les organisations syndicales pour expliquer les futurs plans, documenter le personnel, lui renseigner à l'avance, lui faciliter les changements à son échelon et lui enlever ainsi dans une large mesure ce sentiment de subconscient qu'il a tant exprimé (Neuhaus, 1976: 173).

Dans ces situations, il faut encore relever que ces transformations des «arts de faire» laissent perplexes. Cette perplexité s'analyse en termes des différences pressenties dans l'univers syndical ou s'affrontent respectivement les idéologies du syndicalisme d'accompagnement¹⁶ et du syndicalisme libre et indépendant¹⁷. Il est donc impératif, dans l'avenir, de résoudre cette question de différences. L'on serait d'avis avec Louis Favreau qui, dans «Alternatives citoyennes dans un monde en mutation: les nouvelles dynamiques internationales», faisait déjà remarquer:

Si l'on veut donner un peu plus de profondeur aux mobilisations en cours pour une économie plus démocratique, plus écologique et plus solidaire, que ce soit celle du mouvement coopératif et de l'économie sociale et solidaire en général (ESS), celle de mouvements comme le syndicalisme des travailleurs, les organisations paysannes, les groupes écologistes ou celle des organismes de coopération internationale (OCI), il faut prendre acte des différences profondes qui marquent les trente dernières années par rapport à la période antérieure, celle des Trente Glorieuses (1945-1975). Car ces nouvelles tendances induisent en bonne partie les tendances de l'avenir (Neuhaus, 1976: 173).

Comme on le voit, ces considérations sont inspirées par la conviction des interdépendances des partenaires et cet esprit communautaire qui, seuls, permettent de résoudre bien des problèmes de l'homme qui travaille.

¹⁵ Parce qu'elles sont le produit d'une construction et d'une interaction complexe.

¹⁶ Il s'agit de: la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC), la Confédération Générale du Travail - Liberté (CGT-Liberté), la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC), l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC). A côté de ces centrales proprement dites, une huitième a vu le jour en février 2008, précipitamment créée par le Ministre du travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS).

¹⁷ *Ibid.* Il s'agit de la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP).

Références bibliographiques

Livres

- Anazetpouo, Zakari (2010), *Le système camerounais des relations professionnelles*, Yaoundé: PUA.
- Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd M., *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, 2001.
- Boltanski, Luc et Chiapello, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- Boussaguët, Laurie; Jacquot, Sophie et Ravinet, Pauline (dir.) (2004), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris: Presses de science po.
- Bourdieu, Pierre (1980), *Le sens pratique*, Paris: Éd. de Minuit.
- _____ (1998), *La domination masculine*, Paris: Seuil.
- Bruner, Jérôme (2008), *Culture et modes de pensée*, Paris: Retz.
- Darwin, Charles (1876), *La descendance de l'homme et la sélection sexuelle*, Paris: Schleicher Frères.
- De Certeau, Michel (1990), *L'invention du quotidien: Arts de faire*, Paris: Gallimard.
- Dobry, Michel (2009), *Sociologie des crises politiques*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Gagnon, Mona-Josée (1994), *Le syndicalisme: état des lieux et enjeux*, Québec: Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC).
- Gergen, Kenneth (2001), *Le constructionisme social. Une introduction*, Paris: Delachaux et Niestlé.
- Guittou, Jean (1933), *Le temps et l'éternité chez Plotin et Saint Augustin*, Paris: Boivin.
- Jobert, Annette (2008), *Les nouveaux cadres du dialogue social: Europe et territoires*, Berne: Peter Lang.
- Kergoat, Danièle (2012), *Se battre, disent-elles...*, Paris: La Dispute.
- Lemieux, Vincent (1979), *Les cheminements de l'influence: systèmes, stratégies et structures du politique*, Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Mathieu, Frédéric (2013), *Une brève histoire de mondes: crises et complexités, de copernic aux univers multiples*, Paris: Cerca fonts de libres.
- Piotet, Françoise (2009), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris: PUF.
- Rocher, Guy (1973), *L'idéologie du changement comme facteur de mutation sociale*, Montréal: Éditions Hurtubise HML Ltée.
- Sirost, Stéphane (2002), *La grève en France. Une histoire sociale (XIX-XX siècle)*, Paris: Odile Jacob.
- Thwaites, James (2004), *La mondialisation: origines, développements et effets*, Québec: Presses de l'Université Laval, 2004.
- Vygotski, Lev (1997), *Pensée et langage*, Paris: La Dispute.

Livres collectifs

- Dorvil, Henri et Mayer, Robert (2001), *Les approches théoriques*, Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Froger, Géraldine et Méral, Philippe (2002), *Gouvernance 2. Action collective et politiques d'environnement*, Genève: Helbing et Lichtenhahn.
- Gollac, Michel et Volkoff, Serge (2007), *Les conditions de travail*, Paris: La découverte.
- Lévy, Joseph et Cohen, Henri (1984), *Darwin Après Darwin*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Vrignaud, Pierre et Bernaud, Jean-Luc (2005), *L'évaluation des intérêts professionnels*, Paris, Mardaga.

Articles en revues scientifiques

- Bérout, Sophie (2002), «Un renouveau de la critique syndicale?», *Mouvements*, n.° 24 (vol. 5), pp. 39-45.
- Becquart-Leclercq, Jeanne (1989), «Innovations managériales: un défi au syndicalisme?», *Politiques et management public*, n.° 3 (vol. 7), pp. 109-149.
- Bethoux, Elodie et Jobert, Annette (2012), «L'emploi en débat? Dynamiques de l'action syndicale dans les entreprises en restructuration», *La Revue de l'Ires*, n.° 72 (vol. 1), pp. 115-144.
- Brugidou, Mathieu (2000), «Les discours de la revendication et de l'action dans les éditoriaux de la presse syndicale (1996-1998)», *Revue française de science politique*, n.° 6, pp. 967-992.
- Charest, René et Rhéaume, Jacques (2008), «L'action syndicale aujourd'hui», *Nouvelles pratiques sociales*, n.° 2 (vol. 20), pp. 24-36.
- Degenne, Alain (2009), «Types d'interactions, formes de confiance et relations», *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, n.° 3 (vol. 16), pp. 63-91.
- Emerson, Richard (1962), «Power-dependence relations», *American Sociological Review*, n.° 27, pp. 31-40.
- Giraud, Baptiste (2007), «Le syndicalisme saisi par le management. Les conditions de production d'une expertise managériale de l'action syndicale au prisme de ses investissements diversifiés», *Politix*, n.° 79 (vol. 3), pp. 125-147.
- Gobin, Corinne (2007), «Dialogue social», *Quaderni*, n.° 63, pp. 32-36.
- Guillaume, Cécile et Pochic Sophie (2013), «Syndicalisme et représentation des femmes au travail. La découverte», *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, pp. 379-387.
- Horman, Denis, (1991), «Syndicalisme et management participatif», *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n.° 37, pp. 1-47.
- Lazega, Emmanuel, (1994), «Analyse de réseaux et sociologie des organisations», *Revue Française de Sociologie*, n.° 2, pp. 293-320.
- _____ (1992), «Une analyse de réseaux: les avocats d'affaire», *Revue Française de Sociologie*, n.° 4 (vol. XXXIII), pp. 559-589.

- Ledingham, John and Bruning Stephen, (1998), «Relationship management in public relations: Dimensions of an organization-public relationship», *Public Relations Review*, vol. 24, n.° 1, pp. 55-65.
- Linhart, Danièle; Linhart, Robert et Malan, Anna (1998), «Syndicats et organisation du travail: un rendez-vous manqué», *Sociologie et sociétés*, n.° 2 (vol. 30), pp. 175-188.
- Morelli, Federica (2004), «Entre ancien et nouveau régime. L'histoire politique hispano-américaine du XIX^e siècle», *Annales, Histoire, Sciences Sociales*, n.° 4, pp. 759-781.
- Neuhaus, Jean (1976), «Vers un nouveau visage du syndicalisme», *Revue syndicale suisse: organe de l'Union syndicale suisse*, n.° 68, pp. 169-179.
- Olivesi, Stéphane (2012), «Le syndicalisme à l'épreuve de la communication», *questions de communication*, n.° 21, pp. 269-290.
- Roback, Léo (1970), «L'action syndicale: vers un nouveau départ», *L'Actualité économique*, n.° 4 (vol. 45), pp. 697-731.
- Tchokomakou, Venant (1999), «Essai sur la flexibilité consacrée par les nouveaux codes africains de travail», *Juris periodis*, n.° 40, pp. 99-106.
- Thuderoz, Christian (1998), «L'individu, la forme syndicale et l'entreprise», *Sociologie et sociétés*, n.° 2 (vol. 30), pp. 59-69.

Articles tirés du Web

- «Cameroun: les syndicats des personnels de santé maintiennent le mot de grève pour lundi», [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-syndicats-personnels-de-sante-maintiennent-dordre-de- greve-lundi/>.
- «Cameroun-Grève des enseignants anglophones: les syndicalistes et les autorités cherchent toujours une issue», [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun- greve-enseignants-anglophones-syndicalistes- auto- recherchent-toujours-issue/>.
- Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).
- «Gouvernance négociée: passer le relais Teresa Bellefontaine, Horizons de politiques Canada», [En ligne], [Consulté, le 23 février 2017].], Disponible en: <http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/2012-0078-fra.pdf>.
- Libaert, Thierry (2010), «Une nouvelle vision des relations publiques: «Slow PR», Magazine de la communication de crise et sensible, [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.communication-sensible.com/download/slow-pr.pdf>.
- «Le rôle des TIC dans la marche du Cameroun vers l'émergence», [En ligne], [Consulté, le 14 février 2017], Disponible en: <http://camedevelop.net.over-blog.com/article-le- role-des-tic-dans-la-marche-du-cameroun-vers-l-emergence-109617510.html>.

Thèse de doctorat

- Pereira, Irène (2009), *Un nouvel esprit contestataire. La grammaire pragmatiste du syndicalisme d'action directe libertaire*, Thèse de doctorat en sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Von Neumann, John/Morgenstern, Oskar (1977), *Théorie des jeux et comportement économique*, Thèse de doctorat en sciences économiques: Université des sciences sociales, Toulouse I.

Communication

Akouete, Andrien (2008), «Syndicalisme international: sa transforma un point de vue africain», Conférence internationale Initiatives des communautés, politiques publiques et État social au Sud et au Nord: Les défis de la prochaine décennie, Université du Québec en Outaouais.



