

## « BUTS DE MISSION/BUTS DE SYSTÈMES »

### POUR UNE CRITIQUE DE L'USAGE SOCIAL DE CERTAINS CONCEPTS DE LA SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS

Par Jean Blairon

Nous assistons au surgissement de projets politiques assimilationnistes envers les associations : celles-ci seraient à considérer comme des entreprises comme les autres. D'une manière différente et complémentaire, par exemple, nous sommes confrontés en cette année 2018 au projet du Ministre Geens d'intégrer les associations dans un code unique des sociétés et au projet de la Ministre De Block de permettre à des travailleurs quels qu'ils soient d'exercer un « travail associatif » exempté de cotisations sociales comme d'impôts, ce qui revient à dire que n'importe qui peut s'intégrer sans autre forme de procès au travail associatif.

De grandes sociétés commerciales d'audits, comme la société MacKinsey, sont désormais mobilisées pour « moderniser » les services publics, voire des associations.

Il s'agit là de différentes facettes d'un projet d'assimilation à un modèle dominant, l'organisation capitaliste du travail, assimilation dont le principe, ramené à sa plus simple expression, est le suivant : « puisque tous sont les mêmes, le conflit n'a pas (plus) de raison d'être ».

La sociologue Danièle Linhart a bien montré que la politique patronale, en réaction aux revendications culturelles des années 60 du siècle passé, avait notamment consisté à gommer les rapports de pouvoir à l'intérieur des entreprises en mettant en avant un danger extérieur (la concurrence mondialisée) auquel il fallait faire face dans l'union et le consensus. Affirmer qu'on est tous dans le même bateau confronté à la tempête, permet d'accuser les opposants éventuels de mettre tout le monde en danger et de les réduire ainsi au silence.

De même, affirmer qu'au fond toutes les organisations sont les mêmes, qu'elles sont toutes des entreprises et que l'habitus capitaliste est le *primum movens* de toutes et de tous, c'est étouffer la critique en la situant de force dans un modèle « intégré ».

Le projet politique assimilationniste vise la réduction de la capacité critique, l'extinction des capacités et des expérimentations d'alternatives ; plus largement, il cherche à empêcher la reproduction du capital culturel accumulé par les mouvements sociaux : attitude réflexive autonome, production de connaissances propres, critique des théories qui masquent leur ancrage social (« au service des dominants »), interprétation conflictuelle du modèle de développement (« le Progrès, oui, mais à condition de considérer le rôle du travail ouvrier à sa juste place (c'est-à-dire centrale) et de redistribuer les richesses produites pour éradiquer le paupérisme »<sup>1</sup>).

1 Cf. J. Blairon, J. Fastrès, E. Servais, « Le mouvement social que nous attendons », *Intermag.be*, 2012, [www.intermag.be/350](http://www.intermag.be/350).

Culturellement, l'assimilationnisme tend vers l'utopie d'une domination totale, quand les nouvelles techniques de management tendent vers l'exploitation sans limites.

Le droit n'est pas le seul vecteur de l'assimilationnisme, même s'il est très puissant évidemment. Les inventions des laboratoires de recherche en sciences sociales (les « théories » par exemple) en sont un autre, essentiel : ce sont elles qui permettent de donner une apparence de scientificité au projet assimilationniste.

Nous voudrions le montrer à propos d'un modèle, déjà ancien mais très répandu et encore très utilisé dans les audits ou recherches évaluatives : la distinction opérée par Henry Mintzberg entre buts de missions et buts de système.

## CE BON VIEUX MINTZBERG...

Dans les années 80, en pleine offensive commençante du néo-libéralisme, Henry Mintzberg publie une somme *Le pouvoir dans les organisations*<sup>2</sup>. La 4<sup>ème</sup> de couverture présente l'auteur ainsi, au prix d'une forte anacoluthie :

« Ph. D. (M.I.T.), ingénieur (Mc Gill), est professeur de management à l'université Mc Gill de Montréal. Spécialiste en Science (sic) des organisations, auteur de plusieurs ouvrages dont celui-ci est un des plus importants, ses thèses font autorité à travers le monde. »

Le projet de l'ouvrage est clairement behavioriste<sup>3</sup> et comportementaliste :

« Etant donné que les organisations ont des buts, comment les reconnaissons-nous ? Un point évoqué au début de ce livre mérite d'être réitéré ici : les buts n'existent qu'en termes de **comportements** des organisations, spécifiquement comme des **intentions** qui peuvent être imputées à leurs décisions, et mieux encore, à leurs actions. » (p. 344).

Pour l'auteur, les buts sont tous des contraintes qu'impose un détenteur d'influence dans l'organisation (p. 353).

L'auteur opère alors une distinction, qui est devenue classique, entre les buts de mission et les buts de système (ceux-ci sont centrés sur l'organisation elle-même : assurer sa survie, chercher l'efficacité, contrôler son environnement, réussir sa croissance).

L'assimilation est patente dans la définition de la « mission » :

« Au début du livre, le terme mission avait été introduit et décrivait la fonction de base de l'organisation dans la société, la raison d'être aux yeux du monde dans son ensemble : fournir des produits et des services spécifiques. »

L'auteur précise :

« La mission peut être un but d'une organisation ou non, ce qu'elle entreprend pour survivre peut être essentiel ou seulement accessoire pour les détenteurs d'influence qui la contrôlent. » (p. 382)

2 H. Mintzberg, *Le pouvoir dans les organisations*, Paris, Les éditions d'organisation, 1986. Dans la suite du texte, nous indiquons le numéro des pages citées directement dans le corps du texte.

3 Voir cette filiation assumée : « Dans leur livre *Une théorie behavioriste de l'entreprise*, qui comporte une des plus importantes contributions à la théorie de la formation des buts, Cyert et March... » (p. 341). Rappelons-nous que la critique du behaviorisme construite par Herbert Marcuse, qui accusait ce courant de pensée de concourir à l'extinction de la possibilité de critique, date de la fin des années 60. On voit quelle politique de restauration a été entreprise dans les années 80.

Et il fournit cet exemple éloquent :

« la mission de la franchise de hamburger est de nourrir ses clients, son but peut être de gagner de l'argent (ou des amis, ou autres (sic)). Si le propriétaire pouvait gagner davantage en vendant des courroies de ventilateurs, il le ferait probablement. A l'opposé, un grand chef de cuisine gourmet qui dirige son propre restaurant prépare ses plats afin de se faire plaisir tout autant qu'à ses clients ; il ne vendrait ni des ventilateurs ni des hamburgers. En d'autres termes, les deux organisations poursuivent la même mission, mais ce n'est que dans le second cas que cette mission est aussi un but, une fin aussi bien qu'un moyen. Le but premier de ce restaurant gastronomique est de bien remplir sa mission. » (pp. 382-383)

L'assimilation procède en deux étapes :

- toute mission équivaut à fournir des produits et des services ;
- toutes les organisations jouent avec les mêmes ingrédients, des buts de mission et des buts de système ; ce qui les différencie sont des équilibres ou des variantes.

Cette théorie a curieusement connu un grand succès dans les programmes de formation d'adultes, notamment ceux qui prétendaient concourir à l'émancipation.

Un « sport » s'y est développé : traduire à toute force l'action associative ou publique en logique organisationnelle, quitte à tordre la réalité d'une façon étonnante.

On a pu passer du temps à se demander qui sont les « clients » d'un établissement d'enseignement ou d'un centre de formation socio-professionnelle, se demander quel type de but de système telle association ou tel type d'association poursuivait et, bien entendu, redéfinir avec une parfaite platitude le but de mission, sur le modèle de la vente des hamburgers.

Le plus étonnant était encore que cette traduction contre-nature pouvait être vécue comme une « révélation » de la « véritable nature des choses » sans que soit débusquée l'existence de ce biais :

utiliser une théorie assimilationniste conduit à « trouver » le principe assimilationniste à l'intérieur de ce qui est observé, dans les « intentions » de l'organisation ou d'un de ses détenteurs d'influence, en oubliant qu'on l'y a peut-être soi-même placé puisqu'on cherchait à le découvrir<sup>4</sup>.

Et, dans certains cas, à décider, puisque tous sont les mêmes, de le vouloir plutôt que le subir !

## LES USAGES SOCIAUX D'UNE UNIFICATION CONTESTABLE

La sociologie des organisations à la Mintzberg produit donc une unification de différentes logiques de groupement et de travail sous le vocable d'« organisation » : services publics, associations, entreprises capitalistes se rejoignent dans la catégorie.

La théorie réalise cette unification dans un contexte d'asymétrie qu'elle renforce : les entreprises capitalistes deviennent, qu'on le veuille ou non, le modèle de référence qu'il convient d'imiter ou de rejoindre ; mais surtout, cette sociologie des organisations agit sur la légitimité des logiques d'action.

Parler de « mission » c'est survaloriser les entreprises capitalistes : même si elles aiment parler dans leurs chartes de leurs valeurs et de leur mission, nous sommes tout près de l'abus de langage dans un nombre écrasant de cas.

4 Pierre Bourdieu n'a cessé de mettre en garde contre ce « biais scolastique », en appelant à « éviter de mettre en quelque sorte dans leur tête [les personnes ou groupes observés] la problématique que je construis à leur propos et la théorie que je construis pour y répondre. C'est ainsi que, de même que, faute de savoir s'approprier la vérité de son expérience ordinaire de ses propres pratiques ordinaires ou extraordinaires en se mettant en quelque sorte à distance de lui-même, l'ethnologue à la Frazer instituera une distance insurmontable entre son expérience et celle de son objet, de même, faute de savoir rompre avec les présupposés impensés de la pensée pensante, c'est-à-dire avec le *scholastic bias*, le sociologue et l'économiste incapables de s'approprier leur expérience pré-réflexive du monde mettront une pensée de savant, avec le mythe de l'*homo oeconomicus* et la « théorie de l'action rationnelle », dans les conduites des agents économiques ordinaires. », in <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2003-5-page-43.htm>.

Si telle marque de produits nettoyants s'auto-proclame « en mission pour la santé », n'est-ce pas quelque peu surfait ? Aurons-nous des abattoirs en mission pour l'alimentation, des industries culturelles en mission pour le plaisir, et pourquoi pas, pour le consumérisme ?

Nous avons là un gonflement typique de l'objet de la production que l'on repérait déjà dans l'exemple du hamburger.

Le terme de mission permet parallèlement de sous-valoriser l'engagement : vouloir transformer l'état des choses pour réduire les inégalités, par exemple, c'est un engagement qui va bien au-delà de la production de biens et de services.

Ce qu'on appelle « service public », ainsi, c'est un héritage (des luttes politiques et sociales), c'est une culture, c'est la poursuite d'un modèle de société qui ne se réduit en rien à la production de services au public. La réduction du modèle de service public à une organisation de services au public permet de faire l'économie de l'idéal d'égalité qui est au cœur de la notion de service public.

Quant à l'opposition classique entre « buts de système » et « buts de mission », elle est utilisée de manière asymétrique : c'est toujours aux mêmes (aux associations notamment) qu'on reproche d'« oublier » leur but de « mission » au profit de leurs supposés « buts de système » : ce reproche est-il parfois adressé aux entreprises capitalistes ?

Mais l'adresser aux associations permet de mettre en doute paradoxalement leur légitimité. Nous nous souvenons d'une des premières évaluations du « parcours d'insertion » en Région wallonne ou quelques (très très peu) interviews de responsables associatifs avaient « permis » aux évaluateurs de conclure (un peu rapidement) qu'ils se préoccupaient des « buts de système » (alors qu'ils évoquaient un manque de soutien structurel). Ce reproche a pu être utilisé dans la suite pour les cantonner à un rôle dépendant. Nous ne souvenons pas que lorsque dans le même contexte on a « ouvert » le travail d'orientation des demandeurs d'emploi aux entreprises travaillant dans le domaine de l'interim on se soit préoccupé un tant soit peu du rapport entre leur but de mission et leurs buts de système...

On assiste ainsi à un curieux chassé-croisé : l'usage social de l'approche à la Mintzberg impose une logique inadéquate aux associations et aux services publics, en réduisant leurs engagement à un « but de mission » instrumentalisé et on fait croire à une dés-instrumentalisation des entreprises capitalistes, qui, soudain, voient leur objet de production s'enfler de valeurs et de « mission ».

## UN EXEMPLE D'USAGE SOCIAL DU MODÈLE

Nous prenons ici un exemple presque a contrario.

En effet, dans le texte qui suit, qui présente les tensions qui traversent la démarche d'« évaluation », dont le management se fait désormais le prescripteur, l'évocation des buts de mission et des buts de système n'échappe pas à une sorte de moralisation qui ne frappe que les associations.

Dans cette citation, nous mettons en caractères gras les éléments qui montrent l'unification à laquelle prétend la théorie et en caractères italiques les éléments de moralisation ou de prescription vertueuse et ce, indépendamment de la thèse défendue par les auteurs.

<http://www.cbcs.be/L-evaluation-comprendre-les>

### « Buts de mission, buts de système : une coexistence compliquée »

Une troisième catégorie de tensions propres à la démarche d'évaluation se cristallise entre les différents buts d'**une organisation**. Selon Henry Mintzberg, **toute organisation** répond à deux types de buts : les buts de mission et les buts de système (Nizet & Pichault, 1995). Les buts de mission sont

les objectifs de service à la société, les services produits, les finalités de l'intervention sociale<sup>5</sup>. Les buts de système sont liés aux objectifs de survie et de pérennité de l'organisation, au maintien des emplois, au maintien des subsides<sup>6</sup>...

Si ces deux catégories de buts peuvent tout à fait coexister au sein d'une organisation *saine*, il apparaît de plus en plus que *les organisations du secteur non-marchand* soient confrontées au phénomène de *détournement* des buts. Ce phénomène désigne la situation où *les buts de système prennent le pas sur les buts de mission*. Certains auteurs démontrent que, dans un contexte d'évaluation managériale s'inscrivant autour de critères de performance et d'efficacité se focalisant sur des indicateurs quantitatifs, *les organismes et les travailleurs finissent par perdre de vue les buts de mission* au profit des buts de système. Comme le précise Salais (2011), la démarche de performance implique que les organismes et les travailleurs connaissent à l'avance leurs cibles quantitatives à atteindre : « Ils savent donc dès le départ sur quels critères (ces cibles précisément) ils seront évalués. Cette confusion de la cible et de l'évaluation est une incitation directe à l'adoption d'un comportement rationnel de maximisation du score, tel que mesuré par les indicateurs. *L'enjeu n'est plus d'améliorer réellement les situations* (le réel se constate par des méthodes d'enquête et de recueil de données qui privilégient une connaissance véritable des situations de vie et de travail), mais d'obtenir la performance quantitative souhaitée, quelle que soit la méthode. Toute modification de l'existant devient bonne à prendre du moment où elle se traduit par un accroissement de la performance. On ne peut certes être hostile a priori à l'amélioration de l'efficacité, mais les modalités que l'action prend dans la pratique engendrent une série de problèmes. *Le risque encouru est d'abandonner toute référence, autre que rhétorique, à l'intérêt général, au bien commun et à des objectifs fondamentaux de justice sociale.* » (Salais, 2011 : 63-64). »

L'usage social le plus fréquent de la théorie de Mintzberg se révèle donc paradoxal : après avoir appliqué une théorie uniformisante (« in fine, toutes les organisations sont les mêmes »), on s'étonne qu'une catégorie d'organisations (par exemple les associations) évoluent vers l'instrumentalisation qui a été introduite par la théorie qui rabat leur engagement à une « mission » instrumentale (et souvent définie en termes qui ne laissent pas de doute : production de biens et de services).

Il est d'ailleurs significatif que Mintzberg, dans les pages qu'il consacre à « l'évolution des organisations » (pp. 386-392), où il constate « le remplacement graduel de la mission en tant que but, par les buts de systèmes » (p. 386) ne donne comme exemple central que l'abandon de la production d'un objet spécifique :

« L'entreprise de chaussures s'était consacrée au commerce des chaussures ; son propriétaire était peut-être actif dans les syndicats professionnels et ses amis portaient ses chaussures. Il s'enorgueillissait de ce que son usine produisait. » (p. 387)

Tel est le but de mission dans cette « histoire » : fabriquer un objet spécifique et ainsi trouver chaussure à son pied. Inutile de dire que les associations ouvrières initiées par la Commune de Paris, que les coopératives ouvrières ne trouveraient pas place dans cette « histoire »<sup>7</sup>.

## COMMENT PASSER À CÔTÉ DE L'ESSENTIEL

Ces usages sociaux d'une « théorie » sont évidemment des plus préoccupants. Mais ils ne doivent pas masquer non plus que ce genre de sociologie des organisations passe à côté de l'essentiel de ce qui fait, par exemple, la vie d'une association au sens fort du terme<sup>8</sup> (mais aussi peut-être d'un service public).

5 On voit que l'auteur de l'article s'écarte un peu de la réduction du terme de « mission » que nous avons illustrée supra.

6 Là aussi, les buts d'efficacité, de contrôle et de croissance sont un peu oubliés.

7 Cf. J. Fastrès, « Le fait associatif dans l'histoire », *Intermag.be*, 2018, [www.intermag.be/629](http://www.intermag.be/629).

8 Cf. J. Blairon, « Vie associative et champ du pouvoir », *Intermag.be*, 2018, [www.intermag.be/630](http://www.intermag.be/630).

### *Au niveau du fonctionnement interne de l'association*

La description en termes de but de mission et de buts de systèmes manque totalement une des caractéristiques majeures du fonctionnement d'une association : l'homologie au moins relative qu'elle s'impose entre ses engagements sociétaux et la manière dont elle s'organise pour les atteindre.

Cette exigence de cohérence qu'une association s'impose va bien au-delà de ce que les termes mous de « but de mission » permettent d'observer et de comprendre.

Telle association qui entend lutter pour la réduction des inégalités, par exemple, s'imposera une tension salariale faible, mais aussi se battra, selon ses moyens, dans sa propre zone d'influence, pour réduire les inégalités par rapport à l'emploi (ceux qui en ont, ceux qui n'en ont pas ; ceux qui en ont qui soient garantis, ceux pour qui ils ne le sont pas). Se battre pour l'emploi, en engageant si c'est possible, en essayant d'améliorer les conditions de l'emploi, ce n'est évidemment pas en l'occurrence poursuivre un but de système, c'est s'imposer une exigence de cohérence entre ses engagements sociétaux et ses pratiques. Ce qui ne veut pas dire chercher la croissance pour la croissance<sup>9</sup>.

### *Au niveau des rapports de l'association avec son environnement*

En tant que théorie unifiante, la sociologie des organisations à la Mintzberg passe à côté des spécificités différenciées qui caractérisent les univers autonomes que Pierre Bourdieu appelle des « champs ».

La modernité se caractérise en effet par une dissociation et une autonomisation progressive de sphères et de logiques d'action : pensons au champ culturel, qui a mis des siècles à s'affranchir du champ religieux et du champ politique.

Chaque champ détermine des « droits d'entrée », des exigences d'engagement qui ne sont pas forcément compatibles : dans le champ culturel, pendant tout un temps, connaître un succès commercial a constitué un facteur de rejet (d'inauthenticité).

Théophile Gautier, dans la préface à son roman *Mademoiselle de Maupin*, s'en prend aux critiques moralisateurs, puis aux critiques utilitaristes : nous y retrouvons le marchand de chaussures de Mintzberg, mais qui sert ici d'illustration à la différenciation des engagements :

« Ce qui est utile pour l'un ne l'est pas pour l'autre. Vous êtes savetier, je suis poète. — Il est utile pour moi que mon premier vers rime avec mon second. — Un dictionnaire de rimes m'est d'une grande utilité ; vous n'en avez que faire pour carreler une vieille paire de bottes, et il est juste de dire qu'un tranchet ne me servirait pas à grand'chose pour faire une ode. — Après cela, vous objecterez qu'un savetier est bien au-dessus d'un poète, et que l'on se passe mieux de l'un que de l'autre. Sans prétendre rabaisser l'illustre profession de savetier, que j'honore à l'égal de la profession de monarque constitutionnel, j'avouerai humblement que j'aimerais mieux avoir mon soulier décousu que mon vers mal rimé, et que je me passerais plus volontiers de bottes que de poèmes. Ne sortant presque jamais et marchant plus habilement par la tête que par les pieds, j'use moins de chaussures qu'un républicain vertueux qui ne fait que courir d'un ministère à l'autre pour se faire jeter quelque place. »<sup>10</sup>

Raisonné en termes de champs différenciés, c'est se donner les moyens de penser :

- que « l'environnement » est composé d'espaces qui tendent vers l'autonomie et ne sont donc pas assimilables l'un à l'autre ;
- que ces espaces peuvent déterminer les comportements d'une façon qui échappe aux « intentions »

9 Nous avons réalisé une étude de cas très approfondie de cette exigence d'homologie à propos d'une association culturelle et sociale, le Miroir Vagabond à Hotton : « Peut-on lutter contre la désaffiliation sociale par une politique d'emploi appropriée ? », *Intermag.be*, 2010, [www.intermag.be/280](http://www.intermag.be/280).

10 [https://fr.wikisource.org/wiki/Mademoiselle\\_de\\_Maupin/%C3%89dition\\_1880/Pr%C3%A9face](https://fr.wikisource.org/wiki/Mademoiselle_de_Maupin/%C3%89dition_1880/Pr%C3%A9face).

- des agents<sup>11</sup> ;
- que le sens de l'espace est l'objet de luttes permanentes entre les protagonistes du champ et qu'il peut donc changer.

Le champ peut être transformé par des révolutions symboliques (comme celle qu'a opérée Manet en imposant une transformation des canons de l'art pompier)<sup>12</sup>.

C'est bien cette transformation possible qui est occultée par une théorie unifiante ; on en saisit les effets si on pense évidemment au champ économique et à l'intérêt que peut avoir l'utopie néo-libérale de faire penser que ses postulats se confondent avec la nature des choses (et se confirment dans toutes les organisations !).

La sociologie des organisations se révèle ainsi incapable de penser la production de la société (et contribue dès lors puissamment à son statu quo).

La question qu'elle n'aborde jamais (et qu'elle occulte) est bien celle que pose l'analyse institutionnelle : « De quelle société cet agent est-il l'interprète ? » « Pour quelle religion officie-t-il ? »

On comprend que ceux qui officient pour la religion du marché et du profit ont intérêt à dire que ce n'en est pas une et que tous sont les mêmes<sup>13</sup>.

## CONCLUSION

L'usage social de la théorie de Mintzberg est un peu vampirique : elle est périodiquement ressortie de ses limbes pour être réintroduite dans le monde, où elle peut vider de leur sens les alternatives à la logique capitaliste.

Le soupçon de manque de vertu qui peut être reproché exclusivement aux associations et qui est fort légèrement démontré dans la plupart des cas, permet de les décrédibiliser à peu de frais et d'affaiblir leur position, leur rôle de contre-pouvoir et leurs engagements critiques.

Cet affaiblissement est très nécessaire dans le contexte d'une volonté d'extension du règne de la marchandise à ce qu'on qualifie fort opportunément de services, et de conquête du champ de production des ressources subjectives, dont l'autonomie doit être affaiblie puis intégrée au capitalisme mondial : les connaissances, la créativité, la création de soi, l'autonomie de l'engagement doivent pouvoir être mis au service de la « mission » des entreprises.

Les théories unifiantes comme celles de Mintzberg permettent un usage social d'assimilation ; le soupçon que cet usage permet de jeter unilatéralement sur les associations et les services publics rend facile l'imposition managériale en leur sein (pour les « réformer » et les « moderniser »), ce qui permettra de tenter de dissoudre leur irréductible spécificité.



### *Pour citer cette analyse*

J. Blairon, « « Buts de mission/buts de systèmes » - Pour une critique de l'usage social de certains concepts de la sociologie des organisations », *Intermag.be*, 2018, [www.intermag.be/634](http://www.intermag.be/634).

11 Bourdieu donne l'exemple du champ académique lui-même dans le texte que nous avons évoqué ci-dessus.

« Ce qu'il s'agit d'objectiver, en effet, ce n'est pas l'anthropologue faisant l'analyse anthropologique d'un monde étranger, mais le monde social qui a fait l'anthropologue et l'anthropologie consciente ou inconsciente qu'il engage dans sa pratique anthropologique ; pas seulement son milieu d'origine, sa position et sa trajectoire dans l'espace social, son appartenance et ses adhésions sociales et religieuses, son âge, son sexe, sa nationalité, etc., mais aussi et surtout sa position particulière dans le microcosme des anthropologues. Il est en effet scientifiquement attesté que ses choix scientifiques les plus décisifs (sujet, méthode, théorie, etc.) dépendent très étroitement de la position qu'il occupe dans son univers professionnel, dans ce que j'appelle le champ anthropologique, avec ses traditions et ses particularismes nationaux, ses habitudes de pensée, ses problématiques obligées, ses croyances et ses évidences partagées, ses rituels, ses valeurs et ses consécration, ses contraintes en matière de publication des résultats, ses censures spécifiques, et, du même coup, les biais inscrits dans la structure organisationnelle de la discipline, c'est-à-dire dans l'histoire collective de la spécialité, et tous les présupposés inconscients inhérents aux catégories (nationales) de l'entendement savant. » P. Bourdieu, « L'objectivation participante », <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2003-5-page-43.htm>.

12 P. Bourdieu, *Manet. Une révolution symbolique*, Paris, Éditions du Seuil/Raisons d'agir, coll. « cours et travaux », 2013.

13 Cf. notre analyse « Le néo-libéralisme, un opiacé religieux », *Intermag.be*, 2018, [www.intermag.be/627](http://www.intermag.be/627).