
Analyser son travail et faire face à des situations complexes. Le cas des conseillers agricoles

Dans ce premier chapitre, il nous a paru intéressant de confronter notre question de recherche autour du développement professionnel à une situation emblématique des professionnels étudiés : le tour de plaine. En effet, focaliser nos analyses sur cette situation, nous permet d'avoir une première approche générale d'un processus développemental en train de se faire.

Les résultats mis ici en évidence, en alternance avec la littérature étudiée, nous permettent d'affiner notre regard sur « ce qui fait développement professionnel », que nous aborderons dans les deux chapitres suivant.

Questionner une classe de situations et la façon dont l'activité, les actions et les opérations (Savoyant, 1979) sont mis en travail collectivement et appréhendé individuellement sur le terrain, nous a permis d'identifier des effets développementaux observés tant par les trajectoires individuelles de développement que par ce qui a soutenu ces trajectoires, à savoir ce que le dispositif proposait.

Nous avons saisi l'opportunité de discuter de cette question dans le Hors-Série d'Education Permanente « Analyse du travail et intentions formatives » de mars 2017. Au regard du dispositif analysé nous avons discuté le fait que les conceptrices-animatrices forment des pairs à l'analyse de leur propre travail avec l'intention formative qu'ils soient eux-mêmes en mesure de reconfigurer les buts qu'ils se fixent en situations de travail.

***23

PUBLIE DANS LA REVUE EDUCATION PERMANENTE DE MARS 2017 - HORS-SERIE, ANALYSES DU TRAVAIL ET INTENTIONS FORMATIVES. (DUHAMEL, CERF, & OLRV, 2017)²⁴

En France, les politiques agricoles actuelles visent à favoriser une transition agro-écologique, notamment en réduisant l'usage des pesticides, sans toutefois énoncer clairement le degré de remise en cause du modèle productiviste mis en place après la Deuxième Guerre mondiale. Selon certains agronomes (conseillers agricoles ou scientifiques), cette transition implique une évolution de pratiques qu'il s'agit d'accompagner, non pas au niveau de la mise en œuvre d'une opération élémentaire d'exécution, mais à celui de la conduite d'un système de culture²⁵. Cela suppose de comprendre un champ et sa dynamique complexe : la structure du sol et sa biologie, les cultures antérieures et à venir, les problématiques (insectes, mauvaises herbes...).

Plusieurs auteurs (Brives, 2008 ; Compagnone et al., 2009 ; Cerf et al., 2011) soulignent que les conseillers agricoles en production végétale, exerçant notamment dans les chambres d'agriculture, apportent un appui technique parfois fondé sur la seule « actualité du moment » lors de la campagne en cours. Face à l'enjeu de transition, ces professionnels peuvent-ils apprendre et développer de nouvelles façons de tenir conseil ? Comment ?

L'appui technique apporté jusque-là est opéré dans une situation particulièrement emblématique : le « tour de plaine ». Ce moment rassemble un groupe d'agriculteurs et un conseiller agricole, en cours de campagne culturale. Pour le conseiller, intervenant souvent comme expert dans cette situation, le tour de plaine est l'occasion de faire un point

²³ Les étoiles présentent à la fin de la mise en contexte dans le cadre de la thèse des chapitres de résultats, signalent le début de l'article

²⁴ SOPHIE DUHAMEL, doctorante en sciences de l'éducation, membre du Laboratoire interdisciplinaire sciences innovations sociétés (LISIS), UMR 1326. MARIANNE CERF, directrice-adjointe du département « Sciences pour l'action et le développement » de l'Institut national de la recherche agronomique, UMR 1326. PAUL OLRV, professeur des universités à AgroSup Dijon, directeur de l'unité propre « Développement professionnel et formation ».

²⁵ « Un système de culture est l'ensemble des modalités techniques mises en œuvre sur des parcelles traitées de manière identique. Chaque système de culture se définit par la nature des cultures et leur ordre de succession et les itinéraires techniques appliqués à ces différentes cultures, ce qui inclut le choix des variétés pour les cultures retenues » (Sebillotte, 1990).

technique pour transmettre et vulgariser les résultats²⁶ et les informations dont il estime que les agriculteurs pourraient avoir besoin face aux problèmes du moment. Par l'évocation de l'actualité technique (le stade des végétaux, les maladies/insectes présents pouvant nécessiter des traitements phytosanitaires, etc.) le conseiller, et parfois les agriculteurs, suggèrent des solutions à mettre en place rapidement pour traiter les problèmes identifiés lors des échanges « sous le hangar ». Le tour de plaine permet également de mettre ces apports en lien avec la situation observée lors de la visite de parcelles par le groupe afin de produire ensemble des solutions.

Nous souhaitons souligner les apprentissages réalisés par les conseillers autour de cette classe de situations lorsqu'ils doivent accompagner les agriculteurs dans une réflexion portant sur un autre horizon spatio-temporel et les faire réfléchir sur le système de culture (et non pas sur la technique pour une conduite, au jour le jour, d'une culture). Face aux nouveaux enjeux, comment les conseillers reconfigurent-ils leur activité et leurs situations de travail en tour de plaine ?

Nous avons conduit notre étude dans le cadre du dispositif *Changer*, réunissant un collectif de conseillers agricoles pour échanger sur le métier de conseiller. Une équipe pilote ce dispositif national conçu pour accompagner des conseillers agricoles à conduire eux-mêmes l'animation d'un dispositif d'échange dans leurs régions, avec leurs propres pairs : ils deviennent ainsi des « conseillers-animateurs ». A ce titre, ils animent des réunions à un niveau local (départemental ou régional) auprès d'une dizaine de conseillers agricoles. Cet article se focalise sur les conseillers agricoles participant à ce dispositif « en cascade ».

Le but de ce dispositif d'intervention didactique²⁷ est d'outiller les conseillers agricoles pour une analyse individuelle et collective de leur propre activité en situation de travail, et à développer une réflexivité pour qu'ils soient en mesure de retrouver une efficacité dans leur travail (Rabardel, 2005). En s'attachant à ramener le travail, les situations et l'activité, dans

²⁶ Le conseiller s'appuie sur des connaissances techniques issues de la recherche agronomique (instituts de recherches et techniques) et des travaux qu'il peut conduire avec ses collègues (essais mis en place dans les parcelles des chambres d'agriculture ou directement chez les agriculteurs).

²⁷ « Le terme d'intervention didactique signale une double volonté : la prise en compte de l'expérience des professionnels concernés dans la définition du changement d'une part et, d'autre part, une réflexion sur le développement de l'activité de ces professionnels par le recours insistant à deux principes d'apprentissage : conceptualisation dans l'action et conflit sociocognitif » (Cerf et al., 2010).

l'espace formatif, mais aussi en organisant les allers-retours entre travail et formation, il vise à créer les conditions d'un développement professionnel.

En quoi l'analyse du travail permet-elle aux conseillers de mieux appréhender la complexité de leur situation afin de mettre « à leur main » cette situation du tour de plaine ?

Dispositif Changer Bourgogne

Nous avons suivi ce collectif d'une dizaine de conseillers pairs sur trois années : douze jours, répartis en deux fois deux jours par année. Ce dispositif mobilise l'analyse du travail pour et par les conseillers selon deux modalités :

La mobilisation d'un outil d'explicitation de son action – le guide Agroseil (Cerf et al., 2013) –, qui permet d'analyser des situations de conseil à partir de la mise en récit de l'action projetée ou réalisée par un conseiller. Il vise à aider les conseillers à mettre au jour l'ensemble des conditions agissantes d'une situation (Robert-Guillot, 2015). Les conseillers agricoles peuvent alors travailler sur les marges de manœuvre possibles pour rendre leur action plus efficace. Ils sont amenés à utiliser cet outil au sein du collectif, pour traiter leurs situations réelles de travail, passées ou à venir, via des mises en situations suivies d'un débriefe sur l'activité réalisée dans ces situations ;

La mise en déséquilibre d'une action de diagnostic ; les animatrices du dispositif ont créé une situation potentielle de développement (Mayen, 1999) pour aider les conseillers à prendre conscience de leurs routines et imaginer agir différemment lors d'un tour de plaine. Il s'agissait de rendre les conseillers actifs et engagés dans une situation de diagnostic agronomique (caractériser l'état d'une parcelle et identifier ce qui a été à l'origine de l'état observé), et de les décaler par rapport à leur pratique habituelle afin qu'ils perçoivent l'intérêt de ce décalage, pour travailler le raisonnement agronomique avec les agriculteurs. Pour cela, les animatrices ont emmené les conseillers dans des parcelles de cassis²⁸, en l'absence de l'agriculteur. Ce double décalage (le cassis n'est pas une culture qu'ils connaissent et ils ne font pas de tour de plaine sans l'agriculteur) visait à laisser de côté l'approche technique à laquelle ils sont habitués pour faire émerger des réflexions agronomiques sur l'ensemble du système de culture observé.

A. Notre entrée, nos méthodes et nos données

Nous avons pris appui sur le potentiel développemental des situations (Mayen, 1999). En cela, la didactique professionnelle (DP) est notre cadre théorique. Son objectif est « d'analyser le travail en vue de la formation des compétences professionnelles » (Pastré et al., 2006) ; l'analyse du travail en DP « évolue [...] entre analyse de l'environnement spatial, matériel, prescriptif et objectif, et l'analyse de l'activité » (Mayen, 2004). Dans notre dispositif, l'analyse du travail est instrumentée par les concepteurs du dispositif. Un outil individuel de documentation de l'action et d'analyse collective du travail, le guide Agroseil, est mis à disposition des conseillers agricoles ; il vise à aider les conseillers à identifier les dimensions

²⁸ Culture qui ne relève pas de leur domaine d'exercice.

agissantes de la situation et à mettre en lumière leurs routines (Charlier, 1998) pour s'appropriier différemment une situation, et la recontextualiser, ainsi que leur propre action.

Notre hypothèse est qu'un apprentissage de l'analyse du travail se réalise pour les conseillers dans l'espace de formation, par les allers-retours entre des situations vécues avec les agriculteurs, racontées et débattues dans le collectif, et des situations où se testent d'autres formats de conseil (par exemple réaliser un tour de plaine dans une plantation de cassis). Il en résulte une dynamique entre activité productive (du conseil) et constructive (de soi, conseiller) portée par l'inscription de l'environnement quotidien de travail dans le dispositif de formation (Rabardel, 2005). Comme le résumait Samurçay et Rabardel (2004) « en agissant, un sujet transforme le réel [réel matériel, social, symbolique] ; mais en transformant le réel, il se transforme lui-même ».

En complément de l'efficacité professionnelle que visent les conseillers en y participant, la finalité de l'analyse du travail est d'éclairer et de rendre compte du développement professionnel des conseillers, lié à la classe de situations du tour de plaine. Comment saisir cette dynamique entre activité productive et constructive, en situations de formation comme en situations de travail ? A cette fin, nous avons réalisé une observation participante à caractère ethnographique, en participant aux réunions d'échanges entre pairs et en accompagnant les conseillers dans les tours de plaine, en intervenant parfois pour éclairer des dimensions agissantes des situations. Cette observation est complétée par les traces recueillies : productions écrites des conseillers lors des échanges entre pairs ; enregistrements et notes sur notre propre analyse de ce qui s'est joué dans les situations observées. Ce matériau est documenté par des entretiens avec les conseillers à la suite des situations réelles de travail (dans l'objectif de les mettre en posture réflexive, de recueillir leur façon de s'approprier l'analyse du travail).

Afin de qualifier le développement professionnel, nous mobilisons une théorie de l'activité (Léontiev, 1984) pour rendre compte de ce qui oriente l'action donnée à voir (Savoyant, 1979). Cette théorie décrit la formation par étapes de l'action et distingue ce qui est de l'ordre de l'activité (ce qu'un sujet fait ou pourrait faire en lien à la prescription pour réaliser une tâche), de l'action (ce qui est réalisé, objectivable, dépendant des buts que se fixe l'individu) et des opérations. Ces dernières sont de trois ordres : orientation, exécution et

contrôle. Liant et hiérarchisant les buts de l'action, ces trois opérations sont convoquées pour agir en situation afin d'assurer l'efficacité de l'action. Elles sont également les ingrédients d'un ajustement à la situation. L'orientation permet « *l'analyse des conditions spécifiques de l'action* » (Savoyant, 1979) ; des indices prélevés en situation seront confrontés aux opérations d'exécution et de contrôle afin d'ajuster au mieux les actions, en quelque sorte « une planification de l'action ». L'exécution est la réalisation de l'action réajustée au besoin en fonction des opérations d'orientation. Le contrôle permet d'observer le déroulement de l'action en fonction du but visé. De fait, il peut « corriger » les opérations d'orientation et d'exécution.

Nous appréhendons l'évolution des buts que les conseillers se donnent, tels qu'ils l'expriment dans les débats avec les pairs (activité constructive orientée vers la production/découverte de nouveaux buts), et nous observons, en situation, la façon dont les conseillers s'approprient individuellement ces nouveaux buts et parviennent à les mettre en œuvre, c'est-à-dire réalisent de façon évolutive une hiérarchisation des buts et les ajustent. Ce mouvement de l'orientation de l'activité et la hiérarchie évolutive des buts non seulement reconfigurent l'action efficace, mais constituent des indices d'apprentissages réalisés en situation, et documentent ainsi le développement professionnel des personnes observées.

B. Deux résultats et leurs interprétations

1. De la solution technique prescrite à l'enquête collective sur le problème : une opportunité de reconfiguration des buts

La technique agronomique est souvent présente lorsque conseillers et agriculteurs discutent des cultures en cours. « Enquêter sur la parcelle en l'absence de l'agriculteur » permet au conseiller de ne pas se focaliser sur les dires de l'agriculteur (ce qu'il a fait sur cette parcelle et ce qu'il souhaite y faire). Il est obligé d'enquêter (au sens de Dewey, 1997) pour faire l'état des lieux de ce qui est observable. Dans ce tour de plaine cassis, un conseiller dira : « *C'était frustrant sans l'agriculteur* » mais cette situation potentielle de développement a permis de « *se poser toutes les questions, on n'avait pas de problématique* » ; cela « *oblige à observer et on voit pas mal de choses* ». Une conseillère explique : « *Le déclic, c'était de ne pas avoir peur, de ne pas savoir [...] Moi j'étais rentrée sans trop avoir d'appui, de support technique, de*

connaissance technique ; et je me suis dit que même si, sur une parcelle de cassis, je n’y connais rien, on peut toujours en tirer quelque chose ». Une autre conseillère met en avant le fait qu’il est possible d’oser faire autrement : « *Ça m’a permis de me rassurer sur ma façon de faire, de prendre le recul que j’avais pas forcément toute seule, puis de modifier et d’adapter les façons de procéder* ». Les conseillers commencent à faire le lien entre l’intérêt d’analyser le travail pour « s’autoriser » à penser différemment une situation si emblématique dans laquelle ils se sentent parfois enfermés. Par la suite, ce décalage permet de faire émerger des réflexions et des préconceptions sur le tour de plaine pour l’ensemble des conseillers. Néanmoins, certains disent qu’« agir différemment en situation pour produire autre chose » n’est pas envisageable pour le moment – « ce n’est pas ce qu’attendent les agriculteurs, notre métier est très technique ». D’autres pourtant s’y essaient.

2. De la reconfiguration des buts à la mise en œuvre par les conseillers dans des situations réelles « mises à leur main ».

Un conseiller a saisi l’opportunité d’un groupe d’agriculteurs souhaitant travailler «*autrement*». Il a préparé une situation reconfigurée de tour de plaine dans le but de travailler « *la description des pratiques [agricoles] en lien avec les résultats attendus et accompagner les membres du groupes sur la réflexion du système de culture* ». Pour cela, il a modifié le déroulé du tour de plaine : il ne fait pas un point technique en salle puis une visite de parcelles, il s’appuie sur des observations au champ sans que l’agriculteur de la parcelle puisse s’exprimer d’emblée. Dans la situation observée, le problème central est l’invasion des cultures par une mauvaise herbe, le vulpin. A la suite de ces observations, le conseiller prévoit un moment en salle dans « de bonnes conditions » pour mener un exercice de co-construction de solutions non chimiques pour l’éliminer. Il s’agit pour lui de relier la présence du vulpin aux systèmes de cultures mis en place (visite des parcelles) et d’aider les agriculteurs à imaginer un système de culture permettant au maximum d’éviter sa prolifération. Dans cette situation, le conseiller a modifié ses buts, mais également la manière de la réaliser.

Un autre conseiller a souhaité tenter quelque chose de nouveau : « *On arrive au bout de la chimie ; on a constaté que les agriculteurs parlent beaucoup de produits phytosanitaires, et*

notre idée était justement de les amener à parler d'autre chose ». Ce groupe est réuni autour d'un thème – la gestion de la qualité de l'eau (contrainte de réduction de la teneur en nitrate et en produits phytosanitaires) – qui les oblige à faire évoluer leurs pratiques. En amont, le conseiller a travaillé cette situation avec l'outil Agroseil et des collègues (hors formation). Il réalise le tour de plaine en laissant d'abord le groupe observer une parcelle sans que l'agriculteur qui la travaille puisse s'exprimer. Ensuite, chacun s'exprime sur l'état de «salissement» de la parcelle (forte présence ou non de mauvaises herbes pouvant porter préjudice à la récolte) et doit dire si cela est acceptable ou non pour lui, actuellement et dans l'avenir (cette tentative de projection est rarement travaillée). Pour le conseiller, l'enjeu est de mettre en évidence les valeurs seuils de chacun, la diversité des sensibilités au risque de salissement des parcelles, et les implications pour leurs actions. L'étape suivante devait être une phase de réflexion prospective sur les leviers agronomiques possibles afin de limiter les traitements chimiques en ayant en tête la qualité de l'eau. Lors de cette étape de projection, les agriculteurs ont rapidement évoqué des solutions techniques en proposant des traitements chimiques immédiats. Le conseiller s'est laissé entraîner en apportant des informations sur ces éléments techniques, sans parvenir à amener les agriculteurs sur le raisonnement agronomique.

Un an après, il reconduit un tour de plaine en adoptant le même principe. Il prépare sa situation grâce à l'outil d'analyse et crée un autre « scénario didactique » : les agriculteurs sont divisés en deux groupes, chacun allant voir une parcelle (une avec un problème de mauvaises herbes, l'autre avec un problème d'implantation de culture mal réussie). Chaque groupe a pour mission de recueillir suffisamment d'informations pour restituer à l'autre son diagnostic agronomique. Au démarrage, le conseiller présente son intention ; il est interrompu par un agriculteur qui exprime son mécontentement face à la volonté « de faire attention à la qualité de l'eau ». Bien que pris au dépourvu, le conseiller en profite pour ré-expliciter ce qui les réunit, comme il l'exprime lors de l'entretien post-situation. Dans les champs, le conseiller fait préciser certaines hypothèses des agriculteurs sur ce qu'ils observent, afin de faire émerger le raisonnement qu'ils tiennent, et cela à plusieurs reprises.

En deux ans, le conseiller évolue sur « ce qui est à travailler » : le raisonnement agronomique et la façon d'y parvenir. Si, dans la première situation, il n'est pas parvenu à maîtriser les événements – « la tentation de la technique » étant trop forte –, dans la deuxième situation il

a su profiter d'une perturbation pour rappeler le motif qui réunissait les agriculteurs, parvenant ainsi à mettre en place un questionnement destiné à mettre en travail leur raisonnement agronomique.

C. Discussion

A travers ces exemples, on observe que les conseillers se risquent à s'engager dans ce processus lors de situations initialement complexes, qui sortent de l'habituelle technique. Il y a une forme de paradoxe : c'est dans ces situations complexes et inhabituelles que les conseillers osent faire autrement, peut-être parce qu'ils savent que c'est aussi ce qu'attendent leurs mandants (agence de l'eau dans un cas, agriculteurs nouveaux dans l'autre). Ils usent alors des marges de manœuvre identifiées à l'occasion des échanges entre pairs. La synergie entre l'analyse du travail en amont et la situation vécue entre conseillers dans les champs de cassis leur a permis d'avoir un éclairage sur les dimensions agissantes d'un tour de plaine et de reconsidérer ce qu'ils souhaitaient y travailler, ainsi que la manière de le faire. Chacun des conseillers s'est approprié à sa façon la vision de ce qu'il percevait comme possible à réaliser en fonction des buts qu'il s'était fixés. Cela a été l'occasion de retravailler la complexité des situations au point que « *la situation est ainsi remise en contexte à un niveau de généralité et de réflexion plus élevé, par le biais de la confrontation à d'autres situations particulières amenées à se décontextualiser* » (Mayen, 2004).

L'alternance entre travail et formation a permis d'utiliser l'analyse du travail autour de situations de tour de plaine décalé en formation ou dans des situations nouvelles avec des agriculteurs. Dans différentes situations, les conseillers agricoles ont appris à mener une analyse du travail au point de l'utiliser à d'autres occasions dans leur environnement de travail. D'autres situations que le tour de plaine, discutées dans le collectif, donneraient lieu à une même analyse qui permettrait de confronter nos résultats. De même, il faudrait dépasser l'approche par les buts afin d'appréhender le développement professionnel pour l'ensemble des opérations qui forment l'action. D'ores et déjà, nous savons que les opérations d'orientation et d'exécution évoluent, et que l'analyse du travail devient un outil pour les opérations de contrôle.

Soulignons enfin que notre approche repose sur une méthodologie originale de convocation de l'activité au service du développement professionnel et de son analyse. Outiller les professionnels pour qu'ils réalisent eux-mêmes l'analyse de leur travail, dans l'espace de formation, à partir de situations réelles de travail, puis permettre des allers-retours entre espace de formation et espace de travail pour analyser la façon dont ils reconfigurent leurs situations et leur activité, semble être une voie intéressante lorsque ce à quoi il faut former ne va pas de soi. Notre approche souligne, si besoin était, l'importance du temps que peut nécessiter une telle reconfiguration. Se révèle ainsi, in fine, une fonction de l'analyse du travail pour la formation : mettre au cœur de la formation l'appropriation, par le formé, d'une capacité à analyser son propre travail.

Bibliographie

- BRIVES, H. 2008. « L'évolution du conseil agricole et du rôle des chambres d'agriculture ». Pour. N° 196-197, p. 208.
- CERF, M. ; GUILLOT, M.-N. ; OLRV, P. 2011. « Acting as a change agent in supporting sustainable agriculture : how to cope with new professional situations ? ». Journal of Agricultural Education and Extension. N° 17, p. 7-19.
- CERF, M. et al. 2013. Guide « L'Agroconseil ». Vademecum pour échanger sur le métier de conseiller ou animateur en agronomie. Réseau mixte technologique « Systèmes de culture innovants ».
- CHARLIER, B. 1998. Apprendre et changer sa pratique d'enseignement: expériences d'enseignement. Bruxelles, De Boeck.
- COMPAGNONE, C. ; AURICOSTE, C. ; LÉMERY, B. (dir. publ.). 2009. Conseil et développement en agriculture : quelles nouvelles pratiques ? Versailles, Editions Quae.
- DEWEY, J. 1997. Logique : la théorie de l'enquête. Paris, Puf.
- LEONTIEV, A. 1984. Activité, conscience, personnalité. Moscou, Editions du Progrès.
- MAYEN, P. 1999. « Des situations potentielles de développement ». Education permanente. N° 139, p. 65-86.
- MAYEN, P. 2004. « Le couple situation-activité : sa mise en œuvre dans l'analyse du travail en didactique professionnelle ». Dans : J.-F. Marcel, P Rayou (dir. publ.). Recherches contextualisées en éducation. Paris. Puf.
- PASTRÉ, P. ; MAYEN, P. ; VERGNAUD, G. 2006. « La didactique professionnelle ». Revue française de pédagogie. N° 154, p. 145-198.
- RABARDEL, P. 2005. « Instrument, activité et développement du pouvoir d'agir ». Dans : P. Lorino, R Teulier (dir. publ.). Entre connaissance et organisation : l'activité collective. Paris, La Découverte, p. 251-265.
- ROBERT-GUILLOT, M.-N. 2015. Apprendre, tenir et reprendre le métier: conseiller les agriculteurs en grandes cultures. Université de Bourgogne, thèse de doctorat en sciences de l'éducation.
- SAMURÇAY, R. ; RABARDEL, P. 2004. « Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences ». Dans : R. Samurçay, P. Pastré (dir. publ.). Recherches en didactique professionnelle. Toulouse, Octarès, p. 163-180.
- SAVOYANT, A. 1979. « Élément d'un cadre d'analyse de l'activité : quelques conceptions essentielles de la psychologie soviétique ». Cahiers de psychologie. N° 22, p. 17-28.
- SEBILLOTTE, M. 1990. « Système de culture, un concept opératoire pour les agronomes ». Dans : L. Combe, D.Picard (dir. publ.). Le point sur... les systèmes de culture. Paris, INRA Editions, p. 165-196.