
Le travail comme énigme

Christophe Dejours, Pascale Molinier

Abstract

Christophe Dejours and Pascale Molinier

Work as an Enigma

Objections are raised against the widespread idea that work is not, on neither a scientific nor a practical level, enigmatic. Denying the enigmatic nature of work is, in fact, what best defines work today. Surveys in the psychodynamics of work and in ergonomics bring to light three basic dimensions necessary to performing work : ingenuity, cooperation and subjective mobilization. Central to self-fulfillment and social bonding, work as a concept cannot be separated from a theory of society.

Résumé

Les auteurs récusent l'idée devenue commune selon laquelle le travail n'aurait plus de caractère énigmatique tant sur le plan scientifique que sur le plan pratique. Le déni de ce caractère-là serait même ce qui le définirait le mieux aujourd'hui. Des enquêtes en psychodynamique du travail et en ergonomie, il ressort trois dimensions essentielles sans lesquelles le travail ne peut être effectué : l'ingéniosité, la coopération et la mobilisation subjective. Central dans l'accomplissement de soi et la constitution du lien social, le travail a le statut d'un concept indissociable d'une théorie de la société.

Citer ce document / Cite this document :

Dejours Christophe, Molinier Pascale. Le travail comme énigme. In: Sociologie du travail, 36^e année, hors-série, 1994. Les énigmes du travail. pp. 35-44;

doi : <https://doi.org/10.3406/sotra.1994.2147>

https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147

Fichier pdf généré le 26/05/2018

*Christophe Dejours
et Pascale Molinier*

Le travail comme énigme

Les auteurs récusent l'idée devenue commune selon laquelle le travail n'aurait plus de caractère énigmatique tant sur le plan scientifique que sur le plan pratique. Le déni de ce caractère-là serait même ce qui le définirait le mieux aujourd'hui. Des enquêtes en psychodynamique du travail et en ergonomie, il ressort trois dimensions essentielles sans lesquelles le travail ne peut être effectué : l'ingéniosité, la coopération et la mobilisation subjective. Central dans l'accomplissement de soi et la constitution du lien social, le travail a le statut d'un concept indissociable d'une théorie de la société.

Dans les années soixante-dix, la psychopathologie du travail saisissait le travail à l'interface de l'organisation du travail et de l'homme. *L'organisation du travail* était alors caractérisée par sa rigidité. Elle était perçue comme un système de contraintes (essentiellement techniques), inamovibles, dont l'illustration exemplaire était donnée par la chaîne fordienne. Quant à l'homme, ou mieux *le fonctionnement psychique*, il était essentiellement conçu comme liberté de l'imagination, expression de désir, aspiration à l'accomplissement de soi.

Au début des années quatre-vingts, les études sur les industries de process et le développement du secteur tertiaire faisaient apparaître des dimensions cognitives jusque-là masquées par l'importance des contraintes physiques du travail dans les industries de série. Il a semblé alors que la marge d'autonomie et d'initiative était plus grande dans la conduite des installations automatisées, notamment dans la chimie ou dans les cimenteries, que dans les ateliers fordien (Dejours, 1980).

La multiplication des recherches dans un plus grand nombre de secteurs, notamment dans le nucléaire et les transports (Dejours et Jayet, 1991), a montré depuis que le poids des contraintes, des prescriptions et du contrôle exercés sur l'activité n'avait en fait rien à envier à la chaîne fordienne. Ce poids est d'autant plus pesant que, dans certaines circonstances non prévues, l'opérateur est obligé

de faire preuve en très peu de temps d'initiative et d'esprit de décision pour éviter des dommages sérieux (Dejours, 1989). L'homme n'en demeure pas moins considéré comme le maillon faible du système. La plupart des experts s'accordent toujours à penser que pour lutter contre les défaillances, qui apparaissent et sont présentées le plus souvent comme d'origine humaine, il faut remplacer l'homme, chaque fois que cela est possible, par de nouveaux automatismes. En lieu et place du savoir-faire et de l'expérience, on invoque alors la connaissance des procédures, la discipline dans leur application et l'évaluation individuelle en fonction du respect qui leur est accordé.

Mais pour combler les lacunes, que les ingénieurs espèrent temporaires, de l'organisation prescrite du travail et du système technique, il est toujours nécessaire de faire appel aux subjectivités singulières. En d'autres termes, le problème du rapport entre initiative et prescription n'est toujours pas résolu. Il semble que dans les situations de travail réelles l'écart entre conception et exécution résiste à l'optimisme doctrinal de sa disparition. Paradoxalement, c'est dans cette conjoncture que l'irréductibilité des dimensions proprement humaines du travail apparaît le plus clairement (Clot *et al.*, 1990).

LE DÉNI DU TRAVAIL

Les enquêtes de terrain suggèrent que, quelle que soit la situation de travail étudiée, il reste dans l'exécution une part incompressible qui ne peut pas être conçue à l'avance ni prescrite intégralement¹. Toute activité exige des ajustements, parfois très problématiques, dont dépendent la production et surtout la qualité, la sécurité des personnes et la sûreté des installations.

Après avoir accordé une importance cruciale à l'organisation prescrite du travail, l'intérêt s'est donc davantage porté sur le décalage entre travail prescrit et travail réel et sur la façon dont les hommes et les femmes arrivent à faire face à ce décalage, *dans les conditions du déni de réalité* des difficultés que ce décalage leur occasionne.

Le déni porte sur de nombreuses dimensions de travail ordinaire. Il en est trois, qui à nos yeux ne peuvent être anticipées et prescrites complètement : l'ingéniosité, la coordination et la coopération entre les agents, leur mobilisation subjective.

1. Ces résultats sont surtout dus aux développements de l'ergonomie pendant les années soixante-dix et quatre-vingts (Laville, Teiger, Duraffourg, 1973).

L'ingéniosité

Le travail est une *activité* qui, au sens ergonomique du terme, convoque le fonctionnement du *corps* tout entier dans l'exercice d'une intelligence qui se déploie *pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation (prescrite) du travail* (Davezies, 1991). Il doit suppléer à ce qui n'a pas été prévu, aux insuffisances et aux contradictions dans les consignes, les modes opératoires ou le système technique. Autrement dit, le travail est requis par la confrontation au *réel*. Le réel est caractérisé ici par ce qui n'est pas maîtrisé, lorsque l'on met seulement en œuvre les procédures standardisées, préconisées par les services de conception et de préparation du travail, ou même plus largement les connaissances acquises (Dejours, 1993 *a*).

La tâche est ce qui devrait être fait selon les consignes données. L'activité est ce qui se fait réellement. Entre tâche et activité, il y a donc un réajustement, qui conduit en fin de compte à une redéfinition des objectifs initialement fixés. Ce réajustement, ainsi que les *requisits* physiques et psychiques, forment une partie énigmatique du travail, celle qui reste irréductiblement à la charge des opérateurs. Pour faire face au réel du travail, il faut mobiliser une forme d'intelligence qui convoque le corps tout entier (intelligence du corps) et non le seul fonctionnement cognitif (Dejours, 1992 *a*; Böhle et Milkau, 1993).

La résistance du réel, qui se manifeste par l'échec, crée une souffrance, d'autant plus grande qu'elle est déniée. Elle suppose dans le même temps, pour être surmontée, de la créativité et la subversion des procédures, dans une activité qui relève du bricolage et de l'exercice de la *mêtis* (Détienne et Vernant, 1974). Elle requiert la mobilisation de capacités spécifiquement humaines. Ce qui revient à dire qu'elle est, dans son essence-même, étrangère à l'ordre machinal, même si périodiquement ces capacités peuvent faire l'objet d'une "extraction" de connaissances, permettant de standardiser et éventuellement de robotiser certaines opérations.

La coopération

La coopération, dont on parle à nouveau beaucoup depuis quelques années, constitue la deuxième dimension qui échappe à la procéduralisation complète et qui relève en propre de la contribution des agents à l'organisation du travail.

Le travail exige toujours la coordination des activités singulières pour former la coopération. L'organisation prescrite du travail, particulièrement en France, insiste davantage sur les relations de discipline et sur les limites des domaines de compétence que sur les liens de coopération. Elle indique ce qui doit être divisé, plutôt que ce qui doit être uni. Mais l'efficacité de l'organisation implique que ce qu'elle

sépare ne soit pas pour autant cloisonné mais, au contraire, coordonné. Elle établit donc le cadre de la coopération, en fixant les statuts, les rôles, les domaines de compétence et d'autorité, les responsabilités de chacun. Mais elle présuppose, ce faisant, que la coopération sera possible.

Or la coopération n'est pas un produit mécanique de l'organisation. Elle relève irréductiblement de ce qui ne peut pas être imposé. Elle ne se décrète pas et ne se prescrit pas, notamment entre collègues d'un même niveau hiérarchique (mais pas forcément du même métier, par exemple entre maçons et couvreurs ou menuisiers) et du bas vers le haut (*Top-down* et *bottom-up*, selon Montmayeul et Llory, 1991). La coopération est donc suspendue à la volonté des agents.

Avant d'examiner si une volonté collective de coopérer peut être construite à partir des désirs singuliers, il faut déterminer *les conditions de possibilité* de la coopération elle-même. Une première condition est la possibilité pour les agents d'établir entre eux des relations intersubjectives de *confiance*. L'analyse psychodynamique de la confiance montre que celle-ci ne dépend pas tant de *requisits* affectifs que de conditions éthiques (Pharo, 1991). La confiance repose sur la *visibilité* des ajustements singuliers pour faire face aux insuffisances et aux contradictions de l'organisation prescrite.

Mais la confiance et la visibilité ne suffisent pas. En effet, chacun ajuste l'organisation prescrite du travail selon des modalités qui peuvent varier d'un travailleur à l'autre, au risque d'incohérences, de malentendus voire de conflits entre eux. Force est de recourir alors à des arbitrages entre les modes opératoires qui peuvent être conservés et stabilisés et ceux qui sont rejetés par le collectif de travail. Il est donc nécessaire de passer par une activité normative et déontique qui implique l'existence d'un "espace de discussion" (Dejours, 1992*b*). Normative dans la mesure où les accords ainsi construits par le collectif ont une efficacité régulatrice. Déontique dans la mesure où les arbitrages ne sont pas fondés seulement sur des critères d'efficacité, mais aussi sur des arguments relatifs aux valeurs. L'analyse de la coopération dans le travail rejoint à ce point les investigations de la *sociologie de l'éthique* (Cottureau, 1988 et Dejours, 1992*b*). Elle appelle également des recherches nouvelles dans le domaine de la sociolinguistique en particulier (*cf.* J. Boutet). D'autres enquêtes montrent en effet que l'activité normative nécessaire pour coopérer est soumise à des interactions symboliques qui passent par le *langage* (Cru, 1988).

La mobilisation subjective

Nous avons supposé jusque là que la volonté de coopérer existait pour pouvoir analyser les conditions de possibilité de la coopération. Si l'on se tourne maintenant

vers l'analyse de la construction de cette *volonté*, on découvre qu'elle exige aussi des conditions strictes dont l'analyse relève, pour une part au moins, de la psychodynamique des situations de travail.

Si les techniques de mobilisation des subjectivités singulières ne manquent pas sur le marché du conseil en management, les recherches laissent à penser qu'aucune ne peut prétendre que la mobilisation, lorsqu'elle est obtenue, peut leur être attribuée (Dejours, 1992 *a*). La mobilisation subjective met en jeu trop de processus complexes pour qu'elle puisse être le résultat garanti de l'application, même intelligente, de techniques conçues à cet effet.

La question pratique, nous semble-t-il, est plutôt de rechercher les conditions qui permettent de ne pas casser la dynamique de mobilisation "spontanée" fondée sur la conquête de l'identité individuelle. Selon cette approche (Dejours, 1992 *a*, 1993 *b*), le sujet mobilise son intelligence et sa personnalité en fonction d'une rationalité subjective particulière. La dynamique de la mobilisation s'appuie essentiellement sur un couple contribution-rétribution. Les contributions singulières sont spontanées, dans la mesure où le sujet attend en retour de sa contribution à l'organisation réelle du travail, une rétribution symbolique en termes de *reconnaissance* de son identité. La rationalité en œuvre ici est la *rationalité de l'action par rapport à l'accomplissement de soi*.

On ne peut compter sur les contributions singulières que dans la mesure où, en retour, est octroyée la reconnaissance, au double sens du terme. D'une part, à l'inverse de la méconnaissance ou du déni de réalité, *constat des insuffisances* de l'organisation du travail prescrite et des *apports* faits par les agents, individuellement et collectivement, à son ajustement et à son évolution. D'autre part, *gratitude* à l'égard des contributions sans lesquelles le procès de travail serait paralysé, sous la forme par exemple de la grève du zèle.

Les conditions intersubjectives des jugements de reconnaissance peuvent aussi être analysées empiriquement et théoriquement. Le travail réel ne peut pas être réduit à sa dimension technico-économique, ni même à sa dimension sociale-éthique. Il est aussi subjectif et intersubjectif, et repose sur des ressorts affectifs. Ne pas tenir compte de la dimension subjective du travail conduit les agents à souffrir et à résister à leur souffrance par des *stratégies défensives*, aujourd'hui identifiées par la psychodynamique du travail, pouvant avoir des effets désastreux sur la productivité (démobilisation, désengagement, individualisme), et des conséquences néfastes sur la santé mentale et somatique des agents (Dejours, 1989, 1993 *a*).

En d'autres termes, selon ces analyses, le travail se déploierait toujours dans trois mondes : le monde objectif, le monde social et le monde subjectif. Il ressortirait donc simultanément à trois rationalités distinctes qui font surgir entre elles des contradictions. Le travail et son organisation relèvent donc, pour une part, de

la raison pratique, de la délibération et de la décision (Ladrière et Gruson, 1992), et non de la seule rationalité instrumentale ou technico-scientifique, entendue ici dans le sens restrictif que lui confère la modélisation par les sciences de l'ingénieur.

UNE DÉFINITION DU TRAVAIL

Ainsi aboutissons-nous à une définition du travail susceptible de rendre compte d'un certain nombre de recherches récemment réalisées dans le champ des sciences du travail, en particulier de l'ergonomie, de la psychodynamique du travail et de l'anthropologie du travail.

«Le travail, c'est l'activité coordonnée des hommes et des femmes pour faire face à ce qui ne pourrait être obtenu par la stricte exécution de l'organisation prescrite d'une tâche à caractère utilitaire.» Ainsi, énoncée, cette définition ne "naturalise"-t-elle pas le travail, méconnaissant ainsi la construction historique récente de la notion ? (Freysenet, 1992). L'anthropologie du travail suggère, nous semble-t-il, que le mouvement actuel d'euphémisation de la dimension spécifiquement humaine du travail n'est pas nouveau et exceptionnel et qu'il y en a eu bien d'autres par le passé (F. Sigaut, 1990-1991). La dévalorisation de ce qui correspondait au travail dans la Grèce antique, aussi bien que sous l'Ancien Régime, invite à penser que l'on est en droit de généraliser la notion de travail, comme le fait la psychodynamique du travail.

Les concepts d'activité et de tâche, venus de l'ergonomie, renvoient au réel, c'est-à-dire à ce qui résiste à la maîtrise individuelle ou collective par la seule application des consignes, tant dans le registre des objets matériels que de l'humain et du social. La notion de coordination présuppose les *requisits* éthiques et sociaux de la coopération.

La distinction entre hommes et femmes est mentionnée en raison de la place différente qui leur est toujours faite dans l'organisation du travail et en raison des modalités particulières de construction des collectifs (Hirata et Kergoat, 1988).

Faire face à ce qui n'est pas donné fait référence à la mobilisation de l'intelligence créatrice et ouvre sur des champs de recherche en psychologie cognitive et en psychologie clinique du travail. Étant par définition ce qui n'est pas déjà donné (par la science, la technique, les consignes et l'organisation prescrite), le travail est fondamentalement humain. L'expression "travail humain" est donc un pléonasme.

La dimension utilitaire de l'activité entre, nous semble-t-il, dans la définition du concept de travail. Nous ne faisons pas ici référence au salaire, mais à l'utilité économique, sa reconnaissance pouvant passer par différentes formes de jugement,

émis notamment par les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés ou les clients. C'est sur le jugement d'utilité économique que l'on distingue entre le vacancier et le moniteur dans une activité sportive par exemple.

QUELQUES ORIENTATIONS POUR LA RECHERCHE SUR LE TRAVAIL

Alors que les dimensions sociales et historiques du travail (rapport salarié, représentations sociales du travail) renvoient principalement aux contraintes systémiques, la définition proposée ici vise à saisir ce qui, du travail, relève du monde vécu. Il ne s'agit donc pas d'opposer ces deux axes d'analyse du travail. Il s'agit bien plutôt, dans la période actuelle, de concentrer les efforts d'investigation empirique et d'analyse théorique sur les moyens de faire travailler l'une par l'autre les deux approches, les deux dimensions du travail ainsi dégagées, alors que la tradition et les découpages disciplinaires les ont séparées.

Les recherches plus spécifiquement consacrées à l'implication des hommes et des femmes dans le travail (intelligence de la pratique, coopération, santé mentale, identité) devraient s'attacher à analyser les modalités d'articulation spécifiques aux situations de travail entre les différentes dimensions du fonctionnement subjectif et intersubjectif.

Le travail est donc à situer dans une théorie sociale renouvelée par la théorie de l'action. Les liens empiriques entre éthique et travail sont à établir en passant par l'analyse des activités déontiques (valeurs) et non seulement régulatrices (normes) qui constituent les fondements de la coopération. Le statut du langage, de la parole vive et du texte, dans le fonctionnement des collectifs de travail, serait à analyser dans l'articulation du singulier et du collectif, ainsi que dans les formes de la reconnaissance (ou du déni) du caractère énigmatique du travail réel (linguistique des interactions). L'investigation théorique des rapports entre travail et action est à approfondir en respectant ce qui relève de la rationalité des conduites par rapport à l'accomplissement de soi (c'est-à-dire mener des recherches théoriques sur une théorie du sujet articulée à une psychologie du travail et de l'action).

Des recherches enfin sont à mener sur les fondements épistémologiques des disciplines d'intervention : ergonomie, psychodynamique du travail, médecine du travail, qui sont plus que les autres sciences du travail impliquées dans l'action et la transformation des situations de travail.

CONCLUSION

De notre point de vue, le travail demeure un objet de recherche d'une importance capitale, en raison de ce qu'on a désigné par le terme de *centralité du travail*.

La centralité du travail est repérable dans la construction de l'identité, dans l'accomplissement de soi et dans la santé mentale (voire somatique). Le travail est un opérateur de santé ou, au contraire, une contrainte pathogène. Le travail n'est jamais neutre de ce point de vue. Ou bien il joue en faveur de la santé, ou bien il contribue à la déstabiliser et à pousser le sujet vers la décompensation.

La centralité du travail est visible dans la médiation entre le singulier et le collectif, entre la subjectivité et le champ social. D'autres médiations existent. Mais il est douteux que les relations de pouvoir, d'obéissance, d'obligation, d'autorité, etc., puissent avoir un impact sur le fonctionnement psychique, sans passer par une forme de matérialisation, à même de mobiliser des intérêts. À l'inverse, il est peu probable aussi que le sujet singulier puisse espérer apporter une contribution à l'organisation de la société sans une médiation ou une indexation au réel. Et le travail est certainement un médiateur privilégié.

La centralité du travail se constate dans l'articulation entre sphère sociale et sphère privée, entre rapports sociaux de travail et rapports domestiques. De ce point de vue, le travail est un puissant opérateur d'intelligibilité de la société. Caractère paradoxal du travail qui est le médiateur essentiel des rapports de domination des hommes sur les femmes mais qui est, aussi, l'instrument décisif de la réappropriation par les femmes de leurs droits civils et civiques.

La centralité du travail est enfin bruyamment manifestée par l'aliénation et la pathologie résultant du chômage qui tend à exclure le sujet de toute une série de médiations avec le collectif et avec la société, le confinant à une marginalité et un isolement délétères.

En d'autres termes, nous serions tentés d'assigner au travail un statut théorique original par rapport à d'autres objets de recherche. Jusqu'à présent le travail a été considéré comme un objet de recherche parmi d'autres pour les sciences humaines, la sociologie du travail prenant place à côté de la sociologie des loisirs, la sociologie de la famille, la sociologie du sujet, la sociologie de la sécurité, etc. Peut-être serait-il possible de procéder à un retournement.

Considérer le travail comme chaînon intermédiaire de toute analyse du lien social revient à lui assigner le statut de concept indissociable d'une théorie de la société. Il ne s'agit pas pour autant de revenir à une conception du travail comme *valeur* universelle, comme ce fut le cas dans les débats de l'après-guerre avec ce que l'on a connu sous le nom de civilisation du travail² (Ricœur, 1953).

2. Que d'autres valeurs et d'autres médiateurs de l'émancipation et de l'accomplissement de soi puissent être pris en considération, nous ne le contestons pas par principe. Encore convient-il de souligner que le non-travail et le temps libre n'ont pas encore promu de valeur alternative à celle du travail.

Il s'agit plutôt de réhabiliter le travail comme concept irréductible dans toute théorie sociale qui n'envisagerait pas la sociologie comme l'analyse des rapports entre les hommes, indépendamment de leurs enjeux matériels, et dans toute théorie du sujet qui n'envisagerait pas la psychologie comme l'analyse de purs rapports intersubjectifs dépouillés de leurs incidences sur le réel.

Christophe DEJOURS

Pascale MOLINIER

CNAM, *Psychologie du travail*
41, rue Gay-Lussac, 75005 Paris

BIBLIOGRAPHIE

- BOHLE F., MILKAU B. (1993), *Vom Handrad zum Bildschirm.*, Campus, Institut für Sozialwissenschaften Forschung, München.
- BOUTET J. (dir.), *Actes du Séminaire APLIS*, L'Harmattan.
- CLOT Y., ROCHEX J.Y., SCHWARTZ Y. (1990), *Les caprices du flux* (les mutations technologiques du point de vue de ceux qui les vivent), Matrice.
- COTTEREAU A. (1988), « Plaisir et souffrance, justice et injustice sur les lieux de travail, dans une perspective socio-historique », in *Plaisir et souffrance dans le travail*, Éditions de l'AOCIP, t. I, p. 37-74.
- CRU D. (1985), « Langue de métier chez les tailleurs de pierre », *Travail*, n°7, p. 48-55.
- CRU D. (1988), « Les règles de métier », in Dejours C. (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail.*, 2 tomes., Éditions de l'AOCIP, t. I, p. 29-50.
- DANIELLOU F., LAVILLE A., TEIGER C. (1983), « Fiction et réalité du travail ouvrier », *Les Cahiers Français*, n° 209, La Documentation française, p. 39-45.
- DAVEZIES P. (1991), « Travail et santé mentale : point de vue épistémologique », *Archives des Maladies professionnelles*, Masson, p. 282-286.
- DEJOURS C. (1980), *Travail et usure mentale*, Le Centurion.
- DEJOURS C. (1989), « Travail et santé mentale : de l'enquête à l'action », *Prévenir*, n° 19, p. 3-19.
- DEJOURS C., JAYET C. (1991), « Psychopathologie du travail et organisation réelle du travail dans une industrie de process », Rapport, ministère de la Recherche et de la Technologie, 1 volume, ronéo.
- DEJOURS C. (1992 a), « Intelligence ouvrière et organisation du travail », in Hirata H. (éd.), *Le modèle Japonais de production. Une comparaison France Brésil*, L'Harmattan.
- DEJOURS C. (1992 b), « Pathologie de la communication, situations de travail et espace public : le cas du nucléaire », in Cottereau A. et Ladrière P. (dir.), *Raisons Pratiques*, n°3, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, p. 177-201.
- DEJOURS C. (1993 a), « De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Addendum à la 2^e édition », *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard.
- DEJOURS C. (1993 b), « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », communication au XXVII^e Congrès de la SELF, Lille, sept. 1992, *Futur Antérieur*, 16, p. 41-52.

- DETIENNE M. et VERNANT J.-P. (1974), *Les ruses de l'intelligence. La mètis chez les Grecs*, Paris, Flammarion
- FREYSSENET M. (1993), « L'invention du travail », communication au Colloque Interdisciplinaire, « Travail : recherche et prospective », Lyon, *Actes du Colloque PIRTTEM-CNRS*, p. 65-73. Publié in *Futur Antérieur*, n° 16, 1993/2, p. 17-27.
- HIRATA H. et KERGOAT D. (1988), « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail », in *Plaisir et souffrance dans le travail*, t. II, p. 131-176.
- LAVILLE A., TEIGER C. et DURAFFOURG J. (1973), « Conséquences du travail répétitif sous cadence, sur la santé des travailleurs et les accidents », Rapport n° 29 du Laboratoire de Physiologie du travail et ergonomie, Paris, CNAM.
- LADRIERE P. et GRUSON C. (1992), *Éthique et gouvernabilité*, Paris, PUF.
- MONTMAYEUL R. et LLORY M. (1991), « Impact of the organization on safety - For a practical approach to safety », Communication au Congrès de Bad Homburg, mai.
- PHARO P. (1991), *Politique et savoir vivre*, Paris, L'Harmattan.
- RICŒUR P. (1953), « Travail et Parole », *Esprit*, n° 1, p. 96-117.
- SIGAUT F. (1990), « Folie, réel et technologie », *Techniques et culture*, n° 15, p. 167-179.
- SIGAUT F. (1991), « Aperçus sur l'histoire de la technologie en tant que science humaine », *Actes et Communications*, n° 6, INRA, p. 67-82.