

Qu'est-ce que le travail?

What is work?

Pierre TRINQUET*

Aix-Marseille Université (AMU), France

RESUMÉ: Est-il pertinent de se demander: Qu'est-ce que le travail? La découverte, en 1972, de l'écart prescrit/réel, remet-elle en cause nos approches sur cette activité humaine? Pourquoi travaillons-nous réellement? Quelles sont les fonctions fondamentales du travail? Qu'est-ce que le savoir constitué et le savoir investi? Le bien-être en santé au travail est-il possible? Autant de questions sur cette activité humaine importante dans la vie de chacun et de notre espèce, auxquelles l'ergologie tente de répondre.

MOTS-CLÉS: Ergologie. Activité de travail. Fonctions du travail. Santé et bien-être au travail.

ABSTRACT: It is pertinent to propose the following questions: What is work? Does the discovery, in 1972, of the prescribed/real distance question our approaches to this human activity? Why do we really work? What are the fundamental functions of work? What is meant by instituted knowledge and invested knowledge? Are wellbeing and health at the workplace possible? These and other issues about the the work activity, which is so important in everyone's and in our species' life, Ergology tries to answer.

KEYWORDS: Ergology. Work activity. Functions of work. Health and well being at the workplace.

Préambule

Pour organiser le travail, encore faut-il bien savoir ce que c'est réellement

Le danger, selon moi, vient du fait que l'on croit savoir ce qu'est le travail humain. Alors, on l'organise, on le gère, on le structure, on le sécurise, on l'enseigne, etc., en fonction de ces certitudes-là. Certitudes qui sont le plus souvent d'origines idéologiques (Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front!) que scientifiques. Et si l'on se trompait? Et si on ne savait pas tout à fait ce qu'est le travail et plus particulièrement ce qu'est l'activité de travail, c'est-à-dire tout ce que l'on met en œuvre physiquement, intellectuellement, socialement, collectivement, culturellement, etc., pour réaliser une tâche et/ou une fonction données? Dans ce cas, on agirait en aveugle et nos chances de réussite seraient très hypothétiques.

Lorsqu'on analyse les résultats socio-économiques, les dégâts tous azimuts du travail, les échecs constatés après coup des nombreuses tentatives de management mises en œuvre, on est en droit de se demander si cela n'est pas le cas.

- La question est donc pertinente!

* Docteur en Sociologie; enseignant-chercheur à l'Institut d'Ergologie; Aix-Marseille Université (AMU) France. E-mail: pierrettrinquet@free.fr.

Ce sont les réponses apportées qui vont valider ou invalider ce type de questionnement. On n'a pas le droit de balayer d'un revers de main cette interrogation au regard des enjeux énormes et tous azimuts qui sont posés par l'organisation du travail humain, même si elle peut paraître à beaucoup superflue voire saugrenue.

D'autant que c'est dans l'air du temps!

Nous vivons une époque de remise en question de beaucoup de certitudes que l'on croyait "scientifiquement" démontrées et rationnelles. Par exemple, à partir des avancées actuelles des sciences de la physique et plus particulièrement de la physique quantique, la communauté scientifique internationale s'interroge sur des questions que l'on croyait évidentes, comme;

Qu'est-ce que le temps?

On était convaincu qu'il s'agissait de quelque chose de stable, de continu. Qu'il suffisait de regarder une horloge pour le voir défiler régulièrement. Et bien non, avec le concept d'espace-temps d'Einstein, on est obligé d'admettre qu'il est variable et dépendant de l'espace et de la vitesse de la lumière. Et il est encore nécessaire de se demander scientifiquement: qu'est-ce que le temps? Car on est loin de l'avoir compris.

Qu'est-ce que la réalité?

Est-ce «logiquement» ce que l'on voit, que l'on constate, que l'on mesure, que l'on filme, etc. Et bien, la physique quantique nous pousse à croire que tout cela ne serait qu'un leurre et qu'il faut bien admettre que l'on ne sait pas exactement ce qu'est la vraie nature de la réalité. Et ce n'est pas de la science-fiction! Même s'il faut bien admettre que tout cela dépasse notre compréhension.

Pourquoi toutes ces remises en question?

- Tout simplement parce que notre compréhension des choses est toujours dépendante de l'état de nos connaissances.

Et nos connaissances ne sont pas, et ne seront jamais, définitives et stabilisées. Beaucoup de choses qui paraissaient inexplicables hier, le sont aujourd'hui. Et ce sera toujours ainsi! (BACHELAR, 1940).

Alors, pourquoi ne pas se demander aussi:

- Qu'est-ce que c'est que le travail humain?
- Et surtout qu'est-ce que c'est que l'activité de travail humaine?

Surtout lorsque l'on a en charge de l'organiser, de le structurer, de le manager, de le rendre le plus efficace possible tant sur le plan économique que social.

1 Qu'est-ce que le travail?

Historiquement, cette question a été posée sérieusement à partir, seulement, des années 1970, lorsque deux jeunes ergonomes français: Catherine Teiger et Jacques Duraffourg, sous la conduite des professeurs Alain Wisner et Antoine Laville, ont

découvert qu'il y avait toujours un écart entre le travail tel qu'il était prescrit en amont de sa réalisation et tel qu'il était réalisé *in fine* (Trinquet, 2011).

Ce qui a complètement bouleversé toutes les théories et connaissances que l'on pouvait avoir sur le travail humain. Une remise en cause de toutes les sciences humaines qui s'intéressaient au travail humain, s'avéra nécessaire. Nous reviendrons, ci-après, sur cet aspect important.

1.1 Qu'est-ce que l'ergologie et qu'apporte-t-elle de plus à la connaissance de l'activité de travail?

Pour analyser une activité de travail, nous disposons des connaissances produites par les sciences académiques : ergonomie, psychologie, sociologie, médecine, linguistique, etc.. Toutes sont nécessaires mais aucune n'est suffisante car l'activité humaine du travail est trop complexe, trop diverse pour être circonscrite par les connaissances produites par une seule de ces sciences classiques. Une mise en dialectique de ces diverses connaissances s'avère nécessaire. C'est ce à quoi s'emploie l'ergologie.

Mais la mise en dialectique des différents concepts élaborés par les sciences particulières n'aboutit pas sur le simple résultat de leur somme mais aboutit sur l'élaboration de concepts nouveaux; comme, par exemple, lorsqu'on mélange deux gaz (H et O) et qu'on obtient de l'eau qui est un liquide; pareil avec le bronze, qui est un métal dur obtenu par la fusion de métaux mous: cuivre, étain et zinc.

La mise en dialectique de concepts tels que: l'écart prescrit/réel (1972; ergonomie) avec l'usage de soi (1987; Y. Schwartz ; philosophie) et les travaux de Georges Canguilhem sur les normes (1996, philosophie et médecine), d'André Leroi-Gourhan (1977, paléontologie et hominisation) et de bien d'autres comme Friedrich Engels (1883; philosophe, Dialectique de la nature), et des psychologues soviétiques du développement: Lev Vygotski (1997) et Alexis Leontiev (1976), aboutit sur un concept ergologique et philosophique: la renormalisation, qui permet de mieux comprendre l'Homme et son évolution et les liens qui le lient à son activité laborieuse. J'y reviendrai plus en détail, tout à l'heure.

Pour l'instant, disons, et nous le montrerons, que ce concept permet de répondre aux questions suivantes:

Pourquoi travaillons-nous? Qu'est-ce que le travail humain? Quels liens entre le développement humain (ontologique et anthropologique) et son activité laborieuse? Que représente, pour un Humain, son activité de travail?

Autant de questions qui nous semblent, aujourd'hui, essentielles et qui pourtant, et de manière énigmatique, n'ont jamais préoccupé, outre mesure, les penseurs et philosophes, jusqu'à ces dernières décennies.

1.2 L'ergologie l'a fait!

Pour un ergologue, le travail à deux fonctions essentielles:

1/ La fonction économique-sociale.

On travaille pour gagner sa vie et s'affirmer socialement. C'est une évidence que tout le monde comprend. Mais il n'y a pas que cela.

2/ La fonction ontologique et anthropologique.

1.3 Qu'est-ce que cela veut dire?

Pour aller vite et en simplifiant à l'extrême et pour rester dans le domaine qui nous préoccupe ici, je dirais que l'ontologie concerne l'étude de l'être humain, en tant qu'individu, par exemple: qu'est-ce qui le motive, qu'est-ce qui lui permet d'évoluer, de se différencier, bref, de devenir ce que nous sommes individuellement, etc. L'ontologie, c'est donc l'étude des propriétés générales qui font que nous existons en tant qu'être humain, à la fois particulier – on est tous différents – et général, en tant qu'humain.

Et l'anthropologie s'intéresse à l'espèce humaine et à son évolution, par rapport aux autres espèces animales. C'est-à-dire – toujours pour aller vite –, l'anthropologie s'intéresse à l'hominisation, qui est toujours en cours parce qu'on n'a pas fini d'évoluer. Comment et pourquoi, nos ancêtres sont-ils sortis du règne animal pour réaliser l'aventure humaine et aboutir à ce que nous sommes aujourd'hui?

Avec cette fonction ontologique et anthropologique du travail, on s'intéresse donc, aux rapports qui lient l'Homme et l'espèce humaine à son activité de travail, c'est-à-dire à la production de ses besoins pour subsister, vivre et surtout exister en tant qu'être humain total et social.

N'est-ce pas notre activité de travail qui, pour partie importante, nous modèle, nous structure, nous permet de nous développer intellectuellement et socialement, de nous élever, de nous transformer, d'affirmer notre individualité et identité, etc. Mais aussi, hélas! qui nous stresse, nous angoisse, nous rend malade, infirme, nous tue, aussi trop souvent?

- Le travail fait plus de morts, *reconnus*, dans le monde que le sida.

Si la réponse est oui, cela veut dire qu'on ne travaille pas seulement pour de l'argent, mais aussi pour autre chose. Et cet autre chose, on finit par l'oublier et le négliger tellement, à notre époque, le financier prend le dessus sur tout. Et l'activité de travail n'échappe pas à cette tyrannie du financier. Ce phénomène s'appelle la financiarisation du travail.

- Il n'y a plus que l'argent qui est pris en considération.
Alors que c'est *aussi* un problème de santé physique, psychique et sociale.

Pour comprendre et admettre cette fonction ontologique et anthropologique du travail, il suffit parfois de s'interroger, honnêtement, soi-même. *Est-ce que je travaille uniquement pour mon salaire, mon traitement?*

Bien sûr que la rémunération et la promotion sociale sont des moteurs conséquents. C'est la fonction économique-sociale du travail, évoquée précédemment. Mais est-ce la seule?

Par exemple: Croyez-vous que tous ces suicides liés au travail – et qui défraient la chronique depuis quelque temps, et pas seulement en France, hélas! se sont tués, ou ont tenté de le faire, parce qu'on ne les payait plus? Qu'ils ne percevaient plus leurs appointements? Pas du tout! Mais alors pourquoi?

Examinons le cas dans le cadre du travail d'un salarié. C'est-à-dire de quelqu'un – contrairement à un artisan ou à une profession libérale – dont le résultat de son travail ne lui profite pas directement mais profite à son "exploitant" (c'est le terme utilisé dans le code du travail), dont il est, dans le cadre d'un contrat de travail, sous subordination juridique, ce qui veut dire qu'il lui doit obéissance. Alors, que peut bien représenter son activité de travail pour qu'à partir du moment où il n'arrive plus à la supporter

éthiquement, moralement voire idéologiquement, plutôt que de s'en foutre ou même de démissionner, il puisse aller jusqu'à se tuer? Ce qui semble vouloir dire: "*Je préfère mourir plutôt que de travailler dans de telles conditions!*" Qu'est-ce qui peut justifier un choix aussi excessif? D'autant que les études sur ce sujet montrent que ceux qui se suicident ont, ou avaient, une très haute idée de leur travail, de leur fonction.

Et ceci dans les cas extrêmes, bien sûr! La plupart des autres se " contentant " – et je mets beaucoup de guillemets – à faire une dépression, à stresser, à se mettre à boire plus que de raison, pour oublier, paraît-il, s'adonner aux drogues ou se gaver de médicaments?

Vous le savez sans doute, la France reste le plus grand consommateur de médicaments psychotropes en Europe. Il doit bien y avoir une raison!

Prenons un autre exemple: Les études qui ont été menées auprès de chômeurs, **y compris de chômeurs rémunérés**, reconnaissent que cette situation de hors travail imposée, surtout lorsqu'elle est de longue durée, développe en eux le sentiment d'être socialement rejetés, de devenir inutiles, de se sentir dévalorisés, diminués, ce qui est souvent un facteur d'angoisse et de dépression. Certains vont jusqu'à déclarer: « **j'ai l'impression d'être devenu un sous-homme!** » Et cela, même lorsqu'ils sont rémunérés ! Combien, parmi ceux qui ne retrouvent pas une activité de travail qui les réinsère dans le milieu social, deviennent SDF, alcoolos voire toxicos? Combien tentent-ils de se suicider?

Pour information, sachez qu'actuellement, en France, il y a, par an, 150 000 tentatives de suicide déclarées et répertoriées. Combien de ces tentatives de suicide ont pour origine le chômage ou le mal-être au travail? C'est très difficile à estimer parce que le suicide est rarement uni causal. Mais ce que l'on constate, c'est qu'à chaque fois que le chômage, en France, augmente de 1 %, les taux de suicide augmentent de 4 % à 5 %.

Il est difficile de mettre cela simplement sur le compte de la coïncidence!

Lorsqu'un salarié refuse une modification de son activité laborieuse, la tendance générale est de dire: c'est parce qu'il est têtu, borné, qu'il refuse d'admettre qu'on a des délais, des budgets à respecter, parce qu'il refuse le changement par peur, par refus de progresser, etc. Alors que c'est souvent parce qu'il ne peut pas, pour des raisons d'éthique, de morale, de conviction, le faire comme on veut le lui imposer. Un être humain a des normes personnelles qu'il ne peut transgresser sans se déconsidérer, sans s'humilier, sans déprimer, sans tomber malade (CANGUILHEM, 1996).

C'est pour tout cela que je suis de ceux qui soutiennent que l'Homme a besoin d'une activité de travail socialement reconnue, comme du boire et du manger. C'est ce qui lui permet, non seulement de vivre voire de survivre, mais surtout d'exister en tant qu'être humain social et total! Sinon, il dépérit, se sent inutile et abandonné. Et la maladie n'est pas loin!

2 Bien sûr, tout cela appelle une autre question: *Mais, si je ne travaille pas que pour mon salaire, alors, je travaille pour quoi d'autre?*

Karl Marx (1977, p. 136) a écrit dans le livre I du Capital, je cite: "*L'Homme au travail, en même temps qu'il agit sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature et développe les facultés qui y sommeillent.*" Ce qui veut bien dire – si on prend K. Marx au sérieux, tout au moins en tant que philosophe –, que l'Homme travaille aussi pour développer sa nature et les facultés qui sommeillent en lui. Pourquoi, K. Marx, n'a-t-il pas creusé cette question qui pourtant est une vraie question philosophique (ontologie)? Ça ne l'intéressait pas! Ce n'était pas son sujet! Quel dommage!

On travaille donc aussi pour se développer, s'améliorer, acquérir des connaissances et des compétences, s'enrichir culturellement, faire des rencontres, etc. Bref, on travaille aussi pour se former, se cultiver et se transformer, s'affirmer. Et lorsqu'on n'a pas

d'activités sociales – qu'elles soient salariées ou non salariés (le bénévolat, par exemple) –, on se prive de tout cela. **Et on en souffre!**

Son activité, son métier, son environnement professionnel marque l'Homme profondément. On est, d'abord : médecin, maçon, ingénieur, boucher, agent de la fonction publique nationale ou territoriale, etc. Et ça se voit! On n'est pas tout à fait identique! D'ailleurs, ceux qui font des sondages d'opinion ne s'y trompent pas! On est tous catégorisés, catalogués, suivant la catégorie socioprofessionnelle à laquelle nous appartenons. Pourquoi? Parce qu'on ne pense pas pareil, on n'agit pas pareil, on ne se motive pas de la même manière, etc., etc. Notre activité professionnelle nous façonne, nous norme, nous conditionne et nous catégorise mentalement, psychologiquement et bien sûr, socialement.

- On est, ontologiquement, tous un peu différents!
Et la plupart de ces différences ont leur origine dans notre activité de travail.

Bien sûr, il n'y a pas que notre activité de travail qui nous différencie. Il y a aussi nos origines familiales et sociales, nos conditions de vie, notre environnement, nos idéologies politiques et/ou religieuses, etc. Mais, si l'on y réfléchit bien, tout cela aussi n'est pas totalement étranger à nos catégories socioprofessionnelles.

2.1 Maintenant, voyons ce qu'il en est sur le plan anthropologique?

N'est-ce pas l'invention de l'outil, son perfectionnement, son évolution qui a permis à l'Homme de sortir de l'ère animale pour se lancer dans l'aventure humaine? Tout n'a-t-il pas vraiment commencé avec l'apparition de l'homo faber: l'homme qui fabrique, l'Homme fabricant? C'est-à-dire depuis 2,5 millions d'années!

Ceux qui en doutent et qui n'en sont pas convaincus, je les invite à visiter le musée de la préhistoire de Quinson, dans les Gorges du Verdon (France). Ils seront certainement frappés, comme je le fus, par le parallélisme étonnant qui apparaît entre les évolutions corporelles et par contre coups, intellectuelles et sociales, de l'homo et les évolutions de son activité laborieuse. À chaque évolution marquante de son activité laborieuse, correspond une évolution qualitative d'homo. **Et vice versa!** À chaque fois qu'il progressait industriellement, il évoluait physiquement. Et à chaque fois qu'il évoluait physiquement, il pouvait faire évoluer son activité laborieuse et industrielle et s'organiser socialement afin de bien profiter de ces progrès. C'est-à-dire pour se: « *rendre comme maîtres et possesseurs de la nature* », comme l'écrivait René Descartes, dans son discours de la méthode. Mais se rendre maître aussi de sa propre nature humaine.

2.2 Il y a donc une dialectique entre ces deux évolutions: humaine et industrielle

Ce que reconnaît F. Engels (1968), dans *la dialectique de la nature*, parue en 1883, lorsqu'il affirme que le travail est la condition fondamentale première de toute vie humaine, et il l'est à un point tel que, dans un certain sens, il nous faut dire: le travail a créé l'homme lui-même. Reprenant cette affirmation, Leontiev (1967) ajoute que c'est le travail, ou plus exactement son évolution, qui a permis à l'Homme de développer sa conscience, c'est-à-dire: son intelligence.

Ce que confirme le philosophe Henri Bergson, prix Nobel en 1927, qui a marqué et influencé fortement le XXe siècle, par ses réflexions, entre autres, sur l'évolution et l'éducation, en particulier avec son œuvre maîtresse, parue en 1907, qui s'intitule *L'Évolution créatrice*. Ce philosophe montre que l'être humain est moins Homo sapiens

(l'Homme sage) qu'Homo faber, car c'est moins le savoir ou la sagesse qui le caractérise que cette capacité constante à toujours inventer de nouvelles techniques. (1969, p.152) La paléontologie confirme cette idée en montrant que les premières formes d'hominidés qui mènent directement à l'humain (Homo habilis -2,5 millions d'années) sont à l'origine des premières techniques.

2.3 Est-ce toujours vrai aujourd'hui!

Tous les grands chamboulements sociétaux que nous vivons et/ou subissons, ces derniers temps, ne sont-ils pas en lien étroits avec les évolutions industrielles, technologiques, organisationnelles, dans tous les domaines, tant dans celui des sciences de la nature que dans celui des sciences humaines?

À chacun d'y répondre!

Voilà! J'ai jugé utile de faire ces détours fondamentaux parce qu'il est souvent nécessaire de prendre un peu de recul, pour comprendre la réalité d'aujourd'hui. Surtout, quand culturellement, nos esprits sont un peu embrumés voire encombrés parce que l'on vit au quotidien et surtout sous la tyrannie culturelle de l'argent-roi, de la finance.

Vous savez, lorsqu'en deux-roues on conduit la tête dans le guidon et qu'on ne voit que l'infime partie de la route qui est juste devant notre roue, on risque d'être désarçonnés par le moindre incident du terrain qu'on n'a pas anticipé. Il est donc plus judicieux et prudent d'avoir une vue plus large du chemin qu'on veut parcourir.

3 Quand est-il aujourd'hui?

Mais revenons, plus prosaïquement, à nos problèmes quotidiens en les éclairant de ces principes fondamentaux, afin de bien les comprendre.

- Pourquoi le travail humain évolue-t-il constamment?
Et ce, depuis l'apparition d'homo faber et de partout dans le monde?
- Ceci est un constat universel!

Je fais vous faire un aveu! Comme je l'ai évoqué plus haut, ce qui demeure, pour moi, une énigme, c'est de constater, avec effroi, qu'avec tous les grands penseurs que nous avons eus en occident, depuis vingt-six siècles – et il y a en a eu beaucoup et de très grands, depuis Socrate, Platon et autres Aristote –, il aura fallu attendre ces dernières années, pour qu'ils s'intéressent, enfin, avec sérieux et persévérance, au lien qu'il y a entre l'activité de travail et l'évolution de l'Homme, tant individuel que collectif?

Ce n'est pas qu'ils n'ont pas ressenti ce lien; c'est qu'ils n'ont jamais essayé de l'aborder avec sérieux. Ils le signalaient comme quelque chose qui leur posait problème sans qu'ils puissent vraiment se l'expliquer ou bien ils le signalaient comme une intuition (MARX, 1977).

Pourtant leur fonction première, à ces penseurs, leur rôle en tant qu'intellectuels, c'est de comprendre l'Homme. Et selon eux, on pouvait très bien comprendre l'Homme sans se préoccuper, outre mesure, de son activité de travail! Étonnant, non!

Pourtant, si l'on réfléchit un peu, ne serait-ce qu'à titre d'hypothèses, pourquoi homo sapiens a-t-il eu besoin de parler, c'est-à-dire de mieux s'exprimer et de se faire comprendre, non seulement avec des gestes et des mimiques, si ce n'est pour transmettre son savoir industriel et savoir-faire? Et plus son savoir devenait complexe et plus il avait besoin de mots et d'expressions nouvelles et précises, pour bien se faire comprendre.

Les recherches anthropologiques, à partir des fossiles trouvés, expliquent **comment** l'usage de la parole fut possible: La position debout, le basculement du larynx, le développement de la boîte crânienne et donc de ses capacités d'intelligence, etc. **Tout ceci est indiscutable!** Mais si cela explique le **comment** ce fut possible, cela ne dit rien sur le **pourquoi** ! Comme si cela n'avait aucun intérêt!

Par ailleurs, et toujours à titre d'hypothèse, pourquoi a-t-il eu besoin d'écrire et de compter si ce n'est pour mieux gérer son activité de travail et son patrimoine – c'est-à-dire le résultat de son activité – tant individuel que collectif?

Ne pas s'intéresser au pourquoi, explique, pour une part, que le travail, en tant qu'activité caractéristique de l'être humain, est si peu exploré, analysé, compris, expliqué, tant négligé et bafoué.

- Mais alors, qu'est-ce que c'est qui a fait, enfin, prendre conscience de la place et de l'importance du travail, en tant qu'activité proprement et uniquement humaine?

4 Mais qu'est-ce que le travail?

Vaste question à laquelle il est impossible de répondre avec précision tellement le travail, **en tant qu'activité humaine**, est quelque chose de complexe.

Personnellement, je prétends que **le travail est une mise en acte de la nature humaine qui englobe et restitue toute la complexité humaine** (TRINQUET, 2009, p. 156). Et nous savons tous combien la complexité humaine est vaste! Autrement dit, et si l'on nous suit dans cette vision des choses, son activité de travail est partie intégrante de l'être humain. Elle lui est extérieure et, en même temps, intérieure. Elle l'habite, le nourrit et le transforme.

Je comprends qu'il soit difficile de l'admettre si l'on se focalise uniquement sur la forme du travail tel qu'il est – depuis peu finalement – apparu majoritairement, en tant que travail salarié (pratiquement au XVIIIe siècle, en Europe de l'ouest). C'est-à-dire sous une forme de subordination totale à son « exploitant », et du fait que le salarié ne possède ni son outil de travail, ni sa production, le travail n'est alors plus qu'une simple marchandise vendue. Mais l'activité de travail n'a pas toujours été réalisée sous la forme salariée, et de nos jours, ce n'est pas vrai de partout. On a tendance à l'oublier facilement! Ici aussi, il faut élargir notre champ de vision. Cela complique notre quête mais l'enrichit de ce fait même.

4.1 En ergologie, nous affirmons: Le travail, c'est compliqué!

Pourtant l'énorme majorité des personnes – et y compris les acteurs eux-mêmes –, est convaincue que le travail est quelque chose de simple, de mécanique. De là découlent la plupart de nos difficultés à comprendre, connaître, organiser, former et manager l'activité laborieuse des êtres humains.

4.2 Cette simplification générale vient de la confusion entre travail et activité de travail

L'activité est à prendre dans le sens **d'activité intérieure**. C'est ce qui se passe dans la tête et le corps de la personne au travail, en dialogue avec son milieu et les "autres " C'est invisible mais très fécond et efficace. C'est parce qu'il y a ce dialogue, qu'en définitive, le travail peut se réaliser et se réalise.

En règle générale, on s'intéresse au travail mais pas à l'activité. Et pourtant, ce n'est pas pareil! Lorsque nous demandons à un acteur – qu'il soit de l'industrie, des services ou de l'administration et quel que soit son niveau hiérarchique – de nous expliquer ce qu'il fait, il décrit toujours son travail, jamais, spontanément, son activité. Il faut beaucoup de persévérance, de conviction, de mise en confiance, pour arriver à lui faire parler de son activité. Pourquoi? Parce qu'alors, on s'introduit, on s'immisce dans son intimité, dans son activité intérieure qui est très personnelle et même parfois, inconsciente.

Spontanément, l'opérateur nous parle de ses tâches, de son poste de travail; le résultat – matériel ou intellectuel – qui est attendu; les procédures qu'il doit suivre et mettre en œuvre; les matériels/matériaux qu'il utilise; etc. Et cela ne lui pose aucun problème puisqu'il n'est pas impliqué personnellement. C'est général et valable pour tous. Bref, il nous décrit son travail prescrit. Et pour lui, apparemment, son travail c'est cela et rien d'autre. Et pourtant!

5 La découverte de l'écart prescrit/réel a engendré une véritable révolution copernicienne dans les sciences du travail

Avec cette découverte, il a bien fallu admettre que le travail, y compris le plus simple, n'était jamais une simple activité mécanique, parfaitement définie en amont de sa réalisation, comme on le croyait jusqu'alors, mais une activité humaine d'adaptation dynamique aux circonstances, toujours infidèles, rencontrées au moment de l'exécution. Lesquelles circonstances se déclinent sur le plan matériel, technique, organisationnel, économique, mais aussi: éthique, moral, culturel, idéologique, etc.; bref, tout ce qui caractérise un Être humain.

En ergologie, nous expliquons cela avec le concept de renormalisation. De quoi s'agit-il?

Comme indiqué ci-dessus, en ergologie, en mettant en dialectique, à partir du concept ergonomique de l'écart prescrit/réel, qui est un concept opérationnel et de constat, avec d'autres concepts issus d'autres sciences académiques, on aboutit sur le concept de renormalisation qui est un concept philosophique qui permet de mieux comprendre l'Homme, en tant qu'individu (ontologie) et en tant qu'espèce (anthropologie).

Pour l'ergologie tout acte de travail est toujours un débat entre des normes antécédentes qui ont permis d'élaborer le prescrit, et des normes qui caractérisent les exécutants au moment de l'action, et c'est ce débat fécond qui permet au travail de se réaliser.

5.1 Comment en est-on arrivé là? Et qu'est-ce que cela a comme conséquences?

Cet écart entre le travail tel qui est prescrit en amont de sa réalisation et tel qu'il est finalement réalisé, a toujours existé, de partout et en tout temps.

C'est ce qui explique que le travail humain a toujours évolué et progressé. Sinon, nous en serions au même stade que les abeilles, les fourmis et tous les autres animaux sociaux. Nous ferions, comme eux, des choses, certes, magnifiques mais toujours à l'identique, parce ce que c'est dans leurs gènes. Alors que l'Homme, dès homo faber, n'a jamais fait exactement comme on lui a dit de faire, car c'est devenu dans sa nature de réfléchir et d'évoluer. Et c'est la résolution de cet écart (renormalisation) qui explique l'évolution constante de son activité laborieuse et son hominisation.

Et cet écart, on le retrouve dans toutes les civilisations, dans toutes les parties du monde. **Il est universel!** C'est ce qui caractérise l'Homme et le différencie des animaux.

- Cela, c'est de l'anthropologie humaine!

Mais, s'il ne fait jamais tout à fait comme c'était prévu et/ou comme on lui a dit de faire, c'est parce qu'il a cette faculté, qui est dans ces gènes, dans ces fondements, de toujours pouvoir s'adapter aux circonstances qu'il rencontre au moment d'exécuter son travail, mais aussi à ses propres besoins qui sont en constante évolution.

L'humaniste **Albert Jacquard (1983)** appelle cette faculté humaine: **L'auto-organisation**. Ce qui signifie que l'Homme développe des processus dont il est lui-même la source et qui lui permettent de devenir un sujet, qui se détermine, en partie, lui-même. **C'est-à-dire qu'il peut prétendre être libre!** On comprend bien que cette liberté est limitée car il ne peut pas tout déterminer tout seul, mais il a la faculté de s'adapter, de corriger et donc de faire évoluer ses techniques, ses outils, ses organisations, etc. C'est ce qui le différencie des autres animaux sociaux et des robots.

Vouloir lui empêcher de mettre en œuvre cette faculté, c'est antihumain, parce que ce serait nier son humanité, son « humanitude » comme le dit Albert Jacquard (1983). Et d'ailleurs, c'est voué à l'échec parce qu'on ne peut empêcher un être humain d'être un être humain. Mais, si on essaie par contrainte, cela crée des conflits, des crises et des troubles psychosociaux, voire des suicides.

Le philosophe-ergologue **Yves Schwartz (1992)** – qui est le principal initiateur de la démarche ergologique – appelle cette faculté: **l'usage de soi**. Ce qui veut dire qu'un être humain a toujours besoin d'user de lui-même comme il l'entend. Il n'y a jamais qu'une seule bonne manière de faire les choses. Il y a toujours des choix, si infimes soient-ils. Et Yves Schwartz (1987) développe ce concept ontologique en s'appuyant sur les travaux de Georges Canguilhem (1996), qui, en tant que médecin et philosophe, affirmait, au milieu du siècle dernier, qu'un être humain ne peut pas vivre en santé, s'il est exclusivement soumis aux normes décidaient par d'autres. Il faut qu'il les adapte à ses possibilités, à ses conceptions, à son éthique, à ses croyances, etc. Sinon, il dépérit psychologiquement et physiquement.

Les psychologues du travail appellent cette faculté: **le pouvoir** d'agir (CLOT, 2008).

6 Cette renormalisation constante: quelles conséquences?

Mais puisqu'il est établi, maintenant, qu'il y a toujours un écart – parfois minime et difficile à observer de l'extérieur mais toujours présent – cela pose une multitude de questions et non des moindres.

Première question: **Par qui et comment est comblé et géré cet écart, puisqu'il n'est, et ne peut être, prévu?** En effet, ce qui caractérise cet écart, c'est qu'il est, par définition, imprévisible, sinon il serait inclus dans le prescrit. C'est évident! La seule chose dont on peut être assuré, c'est qu'il y aura toujours un écart, aussi minime soit-il. Et, par qui peut-il être comblé et géré en dehors des opérateurs eux-mêmes, pendant leur activité, dans le feu de l'action, ici et maintenant?

Deuxième question: S'il n'y a que les « œuvrant », c'est-à-dire ceux qui œuvrent qui peuvent le faire, tous niveaux hiérarchiques et tous types d'activités: de production, d'administration, de service, etc., pris en considération – ne tombons pas dans un ouvriérisme désuet – à partir de quoi et comment font-ils pour combler et gérer cet écart incompressible et imprévisible? **Et c'est le comblement et la gestion de cet écart qui permet de passer de la notion de travail à la notion d'activité de travail.**

C'est cette gestion qui crée, qui est à l'origine, de ce que les psychologues et les psychiatres du travail, appellent: **la subjectivité du/au travail**. C'est à ce moment-là, que

s'exprime la personnalité, l'individualité, l'histoire toujours singulière, tant individuelle que collective, c'est-à-dire:

- La compétence.

Avec tous les avantages et inconvénients, voire tous les **dramas** qui en découlent. Quand on fait des choix, il y a toujours de l'imprévisible et donc du risque, qu'il faut bien assumer si l'on veut que le travail s'accomplisse.

7 Comment gérer cet écart incompressible?

Mais essayons, maintenant, d'apporter quelques éclairages à notre deuxième question : S'il n'y a que les « œuvrant », les « agissants » qui peuvent le faire, **à partir de quoi et comment font-ils pour combler et gérer cet écart?**

Et pour cela, nous devons d'abord nous demander: **comment s'effectue, se réalise, toute activité de travail? Dans quelles conditions et à quelles conditions, se réalise-t-elle?**

Je vais tenter de répondre à cette très importante question en posant une autre question.

8 Qu'est-ce que c'est que travailler, pour un ergologue?

Pour le philosophe-ergologue Yves Schwartz (2000), c'est toujours une dialectique, un compromis, une rencontre entre trois moments, ou trois paramètres, **indissociables** et qui sont présents dans **toutes les situations de travail**:

D'abord, il y a le travail – ou le service – particulier à réaliser, sa nature, ses conditions de réalisation. Tout cela renvoie à toutes sortes de connaissances (pluridisciplinarité) qui sont produites en lien avec ce travail à réaliser et transcrites sous toutes formes: livres, enseignements, logiciels, machines, outils, procédures, architectures, etc. Et cela, c'est tout ce que l'on trouve en amont de sa réalisation et qui permet d'élaborer le travail prescrit **et qui est absolument indispensable!** C'est ce que nous appelons: **le savoir constitué**. Je vais y revenir plus précisément.

Puis, pour effectuer réellement le travail, tout cela rencontre des travailleurs, individuels ou collectifs, toujours singuliers – nous sommes tous différents –, formés par notre histoire, elle aussi toujours singulière et qui plus est, le travail à réaliser ne rencontre jamais le même environnement, le même individu ni le même collectif, dans le temps et dans l'espace (le matin/le soir, en début de semaine/en fin de semaine, au Brésil, en Suède ou en Chine, etc.). Il y a toujours ces variabilités qu'il faut gérer au mieux pour produire dans les meilleures conditions possibles, tant économiques qu'humaines.

Et enfin, il faut gérer et s'adapter aux variabilités du milieu et de l'environnement: Météo, éclairage, composition de l'équipe, retards, planning, rapports sociaux au sein du collectif de travail, etc.

La combinatoire de ces trois paramètres, **eux-mêmes variables**, est infinie. C'est pourquoi l'ergologie, entre autres, soutient que toute activité de travail est toujours singulière mais à des niveaux très différenciés. Parfois la variabilité est infime mais jamais totalement inexistante. Il suffit que chacun d'entre nous, réfléchisse et s'interroge sur sa propre activité, pour s'en convaincre. Soi-même, on ne fait jamais pareil et jamais tout à fait pareil que les autres. Oui, non!

- Autrement dit: le travail à effectuer est toujours le même;

- L'activité de travail réalisée est toujours différente, toujours singulière.

9 Savoir constitué et savoir investi?

Mais comment fait-on? Que mettons-nous en œuvre pour nous différencier des autres et pour nous adapter à toutes ces variabilités, et pourquoi le faisons-nous?

Pour l'ergologie, nous mettons en œuvre un savoir personnel et/ou collectif, qui est le résultat de notre histoire, toujours singulière, avons-nous dit, acquis dans notre propre expérience professionnelle et autres (sociale, familiale, culturelle, sportive, religieuse, etc.) et qui renvoie à nos valeurs, à notre éducation, bref, **à notre personnalité**.

C'est ce savoir – **qui est un vrai savoir** – qu'en ergologie nous appelons: **le savoir investi**. Pour nous, le savoir investi est **complémentaire** du **savoir constitué** (SCHWARTZ ; DURRIVE, 2003). Pour comprendre toute situation de travail, ces deux formes de savoirs sont indispensables. Ils constituent les deux versants, de toute activité de travail, son unité dialectique.

Ce qui veut dire que dans toutes nos activités de travail, une part est réalisée à partir d'un savoir constitué qu'on nous prescrit mais aussi qu'on nous a enseigné, qu'on a appris ou qu'on a lu dans des livres et/ou documents; et une autre part qui nous vient de notre savoir d'expérience ou savoir investi, que personne nous a enseigné et qu'on n'a lu nulle part. Nous l'avons acquis par expérience, par/dans nos activités!

10 Mais, qu'est-ce qui caractérise et différencie le savoir constitué du savoir investi?

Voyons d'abord ce que nous appelons: **le savoir constitué**, parce que c'est le plus simple à expliquer.

C'est ce que tout le monde appelle: **le savoir**, tout court, autrement dit: le savoir académique. C'est-à-dire tout ce qui est connu, formalisé dans des enseignements, dans des livres, dans des logiciels, dans des normes techniques, organisationnelles, économiques, etc., etc.

Mais, pour nous ergologue, ce type de savoir, **pour important et primordial qu'il est** – surtout ne le négligeons pas! –, il ne peut, à lui seul, expliquer ce qui se passe dans le travail tel qu'il est réalisé, **ici et maintenant**. Il est suffisant pour l'expliquer tel qu'il a été prescrit, **en amont**, mais pas pour l'expliquer tel qu'il est réalisé *in fine*. Une autre forme de savoir est mise à contribution pour combler et gérer l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Et c'est ce savoir-là, que nous appelons: **le savoir investi** (idem, ibidem).

De quoi s'agit-il?

11 Qu'est-ce que c'est le savoir investi?

C'est le savoir acquis dans toutes activités et/ou expérience. Mais une fois cela dit, on n'a pas dit grand-chose! Encore faut-il préciser: De quel type de savoir s'agit-il? S'agit-il d'un vrai savoir? Comment s'élabore-t-il, se construit-il? À quoi sert-il et peut servir? Comment le faire émerger, l'utiliser? Quelles différences avec le savoir constitué? Sont-ils complémentaires ou concurrents? Peut-on les associer? Etc.

Je ne répondrai certainement pas à toutes ces questions. Simplement, je souhaite attirer l'attention sur l'importance de tout cela et, ensuite, à chacun d'entre nous, si je l'ai convaincu, de poursuivre sa quête et d'apporter sa propre contribution à partir de sa propre expérience.

D'abord, disons qu'on l'appelle **investi** parce qu'il renvoie à la spécificité de la compétence acquise dans l'expérience de la gestion de toute activité de travail. Et cette expérience **est investie** dans cette situation unique et historique. Elle n'est ni formalisée ni écrite nulle part. Cette expérience est enfouie dans l'intellect et/ou dans le corps, dans le **corps-soi**, dirait Y. Schwartz (1992), c'est-à-dire, à la fois dans le corps et dans l'esprit ou l'âme. Sans qu'il soit besoin d'attribuer, à ce dernier terme, une quelconque connotation religieuse. Nous nous situons, ici, dans le domaine du matériel et de l'idéal.

Nous croyons pouvoir dire aujourd'hui, que chacun d'entre nous est, à la fois, une substance (son corps) et une idée (son esprit ou son âme, si l'on veut). C'est cette unité dialectique constante qui nous constitue et nous explique. C'est ce que nous appelons: le corps-soi. Et ce savoir investi est contenu dans notre corps-soi: dans notre chair, nos muscles mais aussi dans notre intellect.

Par contre, le savoir académique, formel, lui est **désinvesti**, c'est-à-dire qu'il peut être défini et relié avec d'autres concepts, indépendamment des situations particulières. Il est général et généralisable! Il est constitué à l'extérieur et en amont de toutes situations précises. Il ne lui est donc pas particulier, il lui est extérieur, donc désinvesti.

12 Quelques exemples concrets pour illustrer cela

Lorsqu'on regarde marcher, avec assurance et décontraction, un couvreur, sur un toit pentu, on dit: "*Il a de l'expérience!*" Bien sûr! C'est à force de marcher sur des toits pentus qu'il a acquis cet équilibre et cette assurance. Mais on ne le relie pas forcément à un savoir. Pourquoi? Bonne question!

Lorsqu'on a une vieille voiture un peu usée, avec des freins un peu lâches, des pédales souples ou, au contraire, dures, on s'y adapte et, pratiquement inconsciemment, on la conduit convenablement mais si on la prête à un autre chauffeur, alors là, bonjour les dégâts. Il n'a pas votre expérience! Il n'a pas votre savoir investi dans cette voiture!

C'est la même chose sur le plan professionnel! On s'adapte à ses outils usagers, à son collectif de travail, au système organisationnel en place, aux aléas qui se répètent – on arrive même à les anticiper et à les prévoir et, ainsi, souvent les neutraliser –, etc., etc.

En France, par exemple, les statistiques des accidents du travail mettent en évidence que lorsqu'un salarié arrive sur un nouveau lieu de travail, ses risques d'accident sont plus grands qu'au bout d'un certain temps d'adaptation. On dit alors, qu'il n'a pas l'expérience. Un ergologue dira: "*il n'a pas encore acquis son savoir d'expérience particulier à ce site!*" C'est pour cette raison, qu'une loi oblige à lui donner une formation, préalablement à sa mise au travail, pour lui signaler les risques particuliers, à cette situation de travail. Son adaptation est ainsi moins risquée.

D'autres exemples, peut-être plus convaincants, se trouvent dans la volonté de robotisation qui a sévi, en France, dans la deuxième moitié du siècle dernier. En voici un: celui du robot mastiqueur.

Cette anecdote a été contée par Alain Wisner. Il faut savoir qu'Alain Wisner, a été physiologue du travail, chez Renault. De quoi s'agit-il?

Quoi, en apparence, de plus simple que de faire réaliser, par un robot industriel, le geste d'un mastiqueur de carrosserie de voiture en construction? Il suffit de bien l'observer et de le mettre en équations mathématiques, et ça, on sait le faire et on l'a fait. De l'avis de tous les experts, le geste du robot était bien supérieur à celui des ouvriers mastiqueurs. De plus, le robot ne se fatiguait pas, ne tombait jamais malade (quoique, il y a bien des pannes, mais bon...) et surtout, ne faisait jamais grève. Le rêve, quoi! Pourtant, le nombre de rebuts, en bout de chaîne ou de ligne (au choix!) était problématique. Mais, aux experts penchés sur le chevet de ce robot, rien n'apparaissait relever d'une quelconque anomalie

informatique. Même les anciens ouvriers reconnaissaient et vantaient la perfection du geste de ce robot. Mais – parce qu'il y a toujours un « mais » – ils ont fait remarquer que, parfois, suivant le degré d'humidité de l'air ambiant, suivant la qualité du mastic – qui n'était pas toujours identique d'une livraison à l'autre –, etc., ils ressentaient, en exécutant leur geste, qu'il fallait soit ralentir un peu, soit appuyer un peu plus. Bref, qu'il fallait qu'ils adaptent leur geste à leurs ressentis du moment. Et cela, le robot ne savait pas le faire et ce serait beaucoup trop onéreux d'essayer de le programmer afin qu'il soit capable de « *cette intelligence du geste adapté* » comme l'appellent les ergonomes. Les robots furent mis au rebut et les salariés rembauchés. Quel gâchis!

Des exemples de cette nature, on en a des tonnes. Les robots de nouvelle génération sont toujours assistés par des humains, soit à leur côté soit dans des salles de contrôle. Le vieux rêve d'atelier sans humain, est abandonné. Il y a en moins, c'est vrai, mais il y en a toujours. Le robot ne remplace plus l'Homme, il l'aide. Ils sont devenus des machines-outils sophistiquées, informatisées mais toujours conduites par des Hommes.

Avec l'épopée de la robotisation, le savoir investi dans l'expérience professionnelle, s'est révélé évident. Mais, ce n'est pas encore le cas dans les situations de travail courantes. Et c'est dommage!

Peut-on, encore faire comme si ce savoir n'existait pas? Peut-être? Mais à quel prix! Et pourquoi refuser de le reconnaître?

C'est la raison pour laquelle, il conviendrait d'engager « *la bataille du savoir investi* ». Faire admettre et reconnaître cette forme de savoir et l'utiliser enfin, me paraît être une exigence historique qui échoit à notre génération.

C'est peut-être là que se situe la véritable « modernisation des entreprises et des services », et une part non négligeable, de leur « compétitivité », qui semble être, en ce moment, la préoccupation première de beaucoup de managers?

J'ai conscience de la révolution culturelle que cela sous-tend, dans nos entreprises et dans nos services, c'est-à-dire dans tout le monde administratif et industriel. Celui-ci étant toujours marqué, majoritairement, par l'empreinte aristocratique voire monarchique. L'encadrement se substituant aux aristocrates. Tendre vers une vision plus démocratique et moins élitiste, n'apparaît pas évident à tous.

- Mais, pouvons-nous en faire l'économie?
- Surtout si nous voulons lutter contre les troubles psychosociaux, tout en étant efficaces?

Conclusions

C'est aux organisateurs du travail qu'il revient de proposer, de préconiser, d'organiser le travail. Les sciences ne peuvent pas décider à la place des managers et de tous les organisateurs du travail! Elles ne peuvent qu'apporter des connaissances issues de leurs recherches. Il est, pensons-nous, souhaitable et souhaité que ces connaissances soient connues et prises en considération. Mais, nous savons très bien que pour agir, il n'y a pas que ces connaissances à prendre à considération. Bien d'autres paramètres, aussi, sont importants et ne peuvent être négligés. Mais on connaît bien, aujourd'hui – et l'actualité, hélas, nous le confirme – les dégâts engendrés par la non-prise en considération de ces aspects du travail humain que mettent en évidence – depuis peu il est vrai – les sciences qui se préoccupent de ce sujet.

Peut-être le moment est-il venu, compte tenu de l'accroissement de la complexité du travail, de renforcer les coopérations entre le monde du travail et celui de la recherche.

Car tous ces paramètres à prendre en considération – et qui sont eux-mêmes en constantes évolutions dynamiques – font qu'il ne peut y avoir de manuel, d'aide-mémoire, qui permettrait à un organisateur du travail, un manager ou un responsable des ressources humaines, d'aller trouver dans un quelconque enseignement ou manuel, ce qu'il doit faire dans telle ou telle situation. C'est impossible!

- Ces fonctions relèvent plus de l'art que de la technique.
- Et il faut l'admettre et l'accepter!

Pour l'ergologie, il s'agit avant tout d'une posture, d'une démarche qui doit guider tout organisateur de travail et qu'il doit constamment adapter à la situation qu'il rencontre ici et maintenant. Pour maîtriser au mieux cette posture, il faut toujours avoir en tête que nous avons à faire à des êtres humains qui ont toujours un besoin vital de s'adapter et d'adapter leurs activités à leurs propres normes professionnelles et éthiques. Mais qui, aussi, possèdent un savoir d'expérience dont il serait préjudiciable de ne pas utiliser.

J'ai parfaitement conscience que cela est loin d'être facile et évident. Ma seule ambition, par cette intervention, aura été d'attirer votre attention sur ces aspects trop négligés du travail humain.

Les connaissances nouvelles montrent qu'il n'est pas nécessaire de contraindre l'être humain à bien travailler, de faire « suer son front », car il travaille naturellement, pour répondre à des besoins fondamentaux qui le caractérisent en tant qu'être humain.

Ce que montrent aussi ces connaissances nouvelles, c'est que si l'on veut obtenir le maximum de l'activité laborieuse de nous-mêmes et de nos subordonnés, quel que soit notre niveau hiérarchique, il faut nous permettre de satisfaire ces deux fonctions dialectiques et fondamentales du travail : sa fonction économique-sociale et sa fonction ontologique et anthropologique. C'est-à-dire qu'en plus de satisfaire son besoin de gagner sa vie et de trouver sa place dans la société, il a aussi besoin, par et dans son activité laborieuse, de s'exprimer, de se réaliser, de mettre à l'épreuve son intelligence et son savoir d'expérience. Si cela est réalisé, il se sentira bien dans son travail, dans son service, au milieu de ses partenaires et sa production ne sera que plus efficiente.

Bien sûr, je suis convaincu que beaucoup d'entre vous doivent se dire: *Mais tout cela on le sait déjà et on l'applique dans nos décisions.* C'est qu'en effet, comme le M. Jourdain de Molière, faisait de la prose sans le savoir, vous faites de l'ergologie sans le savoir. Par instinct, par intelligence et par expérience mais aussi, trop souvent, dans la clandestinité parce que ce n'est pas ce que l'on vous a appris ni demandé.

Peut être que maintenant vous le ferez en ayant conscience que c'est ainsi que vous devez faire.

RÉFÉRENCES

BACHELARD, G. *La philosophie du non*. Paris: PUF, 1940.

BERGSON, H. *L'évolution créative*. Paris: Les Presses du compagnonnage, 1969. Les presses du compagnonnage, Éditions Rombaldi pour la Guilde des bibliophiles

CANGUILHEM, G. *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF, 1996.

CLOT, Y. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF, 2008. Coll. Le travail humain.

ENGELS, F. *La dialectique de la nature*. Paris: Éditions Sociales, 1968.

- JACQUARD, A. *Moi et les autres: initiation à la génétique*. Paris: Éditions du Seuil, 1983. Coll. Points.
- LEONTIEV, A. *Le développement psychique: problèmes*. Paris: Éditions sociales, 1976.
- LEROI-GOURHAN, A. *Le geste et la parole: la mémoire et les rythm*. Paris: Bibliothèque Albin Michel. Sciences, 1977.
- MARX, K. *Le capital*. Paris: Éditions Sociales, 1977.
- SCHWARTZ, Y. *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Paris: Octares, 2000.
- SCHWARTZ, Y. *Travail et philosophie: convocations mutuelles*. Paris: Octares, 1992
- SCHWARTZ, Y. & DURRIVE, L. *Travail & Ergologie: entretiens sur l'activité humaine*. Paris: Octares, 2003. v. 2.
- SCHWARTZ, Y. Travail et usage de soi. In: *Je sur l'individualité: Ouvrage collectif*. Paris: Messidor. Éditions sociales, 1987. p. 181-207.
- TRINQUET, P. *Bien-être et efficacité au travail*. Lettropolis, FR, [s.n], 2011.
- TRINQUET, P. *Prévenir les dégâts du travail: l'ergoprévention*. Paris: PUF, 2009.
- VYGOTSKI, L. *Pensée et Langage*. Paris: Éditions La Dispute, 1997.
- WISNER, A. Nouvelles technologies et vieille cultures. *Cadres CFDT*, v. 315, 1984.

Recebido em fevereiro de 2013.

Aprovado em abril de 2013.