

Psychodynamique du travail et gestion des ressources humaines : Pour une explicitation de relations contradictoires.

• Marianne LACOMBLEZ

Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de L'Education et à la Faculté de Médecine (Département de Médecine du travail). Porto.

Cette réflexion a son point de départ dans une étude (Lacomblez, M. 1983 et 1986) relative au "*paradigme dominant dans l'analyse des motivations de l'homme au travail*".

La perspective de cette recherche était ouvertement critique face à une psychologie du travail de conception "*managériale*", à savoir surdéterminée dans ses projets et ses concepts par la logique productive de l'entreprise et négligeant pour cette raison certains aspects de la relation de l'individu à son travail.

Mais cette étude avait pris pour parti de dépasser le seul rejet d'une approche de la relation au travail, qui s'avérait peu satisfaisante à plus d'un égard, en approfondissant l'analyse de ses caractéristiques, souvent implicites : on prétendait ainsi contribuer à la définition d'un cadre de référence réellement alternatif, pour une psychologie du travail ouverte à l'analyse de tous les aspects de la dynamique établie par l'individu face à son travail.

Pour passer à l'explicitation de ce "*paradigme dominant*", pour mettre en évidence ses axes essentiels, il avait paru alors judicieux de faire porter l'analyse sur les travaux de chercheurs de l'Université de Harvard, menés principalement durant l'entre-deux-guerres, auxquels est notamment

rattaché le nom de Elton Mayo et dont les recherches les plus connues sont celles réalisées à la Western Electric ¹.

Les raisons de cette option peuvent être résumées dans la volonté de mieux connaître la production de chercheurs que L. Baritz (Baritz, 1960) n'avait pas hésité à désigner de "serviteurs du pouvoir" mais qui néanmoins, ainsi que l'avait déjà démontré Pierre Rolle (Rolle, P. 1971) ont défini les bases d'une certaine tradition de la psychologie du travail.

Tout comme les premiers travaux qui allaient définir la psychodynamique du travail, notre réflexion s'inscrivait au sein d'un mouvement qui, à partir des années 80, s'interrogea de plus en plus ouvertement à propos du sens attribué jusque là au rapport subjectif établi par l'individu face à son activité professionnelle.

Nous tenons la diversité des démarches définies à partir d'alors comme signe de la richesse du débat ouvert et nous avons fait le pari que certaines conclusions de notre étude peuvent ne pas être sans intérêt pour qui prétend traiter de la souffrance au travail.

LA MISE EN ÉVIDENCE DU "PARADIGME DOMINANT DANS L'ANALYSE DES MOTIVATIONS DE L'HOMME AU TRAVAIL"

La conjoncture du début des années 80 était donc, semble-t-il, propice à l'analyse critique entamée.

On en prendra pour révélateur l'organisation en 1982, par la Section Psychologie du Travail de la Société Française de Psychologie, de Journées d'Étude consacrées au thème "Quelles motivations au travail ?" où le ton général était plutôt aux questionnements et aux recherches de voies nouvelles.

Plusieurs des intervenants de ce *Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail* participèrent d'ailleurs de façon décisive à ces journées de 1982.

Était-ce là l'effet indirect d'un nouveau contexte socio-économique et le résultat d'un certain positionnement face à de nouvelles demandes provenant des entreprises ?

¹ Pour un compte rendu de ces travaux, voir le classique Roethlisberger and Dickson (1949) ou, plus synthétiques, notamment : Friedmann (1968) et Rolle (1971).

Peut-on faire l'hypothèse que dans la foulée de la "crise" des années 70, dans le cadre de la "restructuration" de bon nombre d'entreprises et d'une augmentation significative du chômage, les responsables d'entreprises aient été à nouveau davantage séduits par l'idée d'une sélection des membres de leur personnel faite au départ d'une évaluation des manières d'être ?

Aurait-on alors assisté au renouveau d'un "droit de cité" pour la subjectivité et d'un recours au vieux thème de la motivation au travail - renouveau qui ne laissa pas indifférents ceux qui, lors de la décennie antérieure, avaient développé des recherches où la critique était à la fois mise en cause de la société et questionnement de la soi-disant neutralité des pratiques scientifiques ?

Et pour ce qui relève des disciplines qui nous sont chères, ces années avaient clairement été celles d'un saut qualitatif important dans l'analyse des conditions de travail.

M. De Montmollin (De Montmollin, 1982) avait d'ailleurs conclu son intervention, lors des journées d'étude de 1982, en affirmant "*plutôt que de tenter de modifier les motivations au travail, pourquoi ne pas plutôt tenter de modifier le travail ?*".

Ces interrogations avaient ainsi constitué pour nous le cadre d'une recherche historique relative aux travaux des chercheurs de l'Université de Harvard qui, dans une conjoncture de crise socio-économique également, avaient procédé à une formalisation du rapport subjectif au travail en l'intégrant au sein d'une analyse des motivations devenue depuis traditionnelle.

Cette étude a été celle d'un "retour aux sources", d'un "suivi vigilant" du chemin théorico-pratique de l'équipe de recherche. Il s'agissait alors pour nous de saisir au mieux "*la science se faisant*", pour reprendre l'expression de Bourdieu (Bourdieu, 1973), afin de définir avec précision le sens de la progression de la réflexion.

Toutefois, une telle analyse s'est avérée finalement exiger davantage : une compréhension complète de cette dimension des travaux des chercheurs de Harvard devait passer par une connaissance plus approfondie de leurs assises conceptuelles et méthodologiques, de leurs évidences et de leurs questionnements, des disciplines et des auteurs dont ils s'étaient inspirés.

Et cette deuxième phase s'est ainsi inscrite dans la tradition tracée par G. Canguilhem (Canguilhem, 1979) : en consistant à aller "*au fond du savoir*", à tenter, d'une certaine façon, d'en faire l'archéologie.

Cela devait permettre de mieux situer l'équipe des chercheurs de Harvard, dans sa façon de se définir face à l'histoire de la société industrielle, par rapport à l'approche de l'économie politique, de la sociologie, de la psychologie, de l'anthropologie. Mais elle permit aussi de la mieux comprendre dans la clarification de ce à quoi elle disait s'opposer — à savoir l'approche marxiste du rapport de l'homme au travail.

LE PARADIGME

Il s'agit en fait d'une analyse de la relation de l'individu à son travail qui se situe dans une tradition définie au cours du 19^{ème} siècle, notamment par les travaux de la sociologie et de la psychologie, qui consacra le passage, dans l'histoire de la société industrielle, d'une conception "utilitariste" de l'homme à une conception "instrumentaliste"². Le projet scientifique commun était présenté en tant que critique à la conception de l'économie politique, mais la mise en cause était partielle et mettait surtout l'accent sur la pauvreté de l'analyse du comportement humain. L'intention était de contribuer à une harmonie sociale plus solide et plus stable, grâce à des projets d'intervention qui, au départ d'une connaissance plus fine de la logique comportementale et relationnelle, prétendaient optimiser l'adéquation de l'individu à la société industrielle, notamment en facilitant les processus d'intériorisation de valeurs considérées essentielles. La conviction était donc clairement celle d'une conciliation possible entre harmonie sociale et harmonie individuelle, ou si l'on préfère entre développement industriel et un certain type de développement de l'individu.

Cette conviction globale sera concrétisée au niveau de l'entreprise par les chercheurs de Harvard dans une approche que l'on synthétisera en caractérisant sa grille d'analyse comme :

- privilégiant essentiellement les aspects de la relation au travail susceptibles de contribuer à l'explication de la capacité productive du travailleur ;

- sous-tendue par la conviction selon laquelle qui "produit bien" et qui présente un comportement et un projet de vie professionnelle conformes aux valeurs dominantes de l'entreprise, est satisfait de sa relation au travail ;

² Pour reprendre les termes de G. Canguilhem, "à l'utilitarisme, impliquant l'idée de l'utilité pour l'homme, l'idée de l'homme juge de l'utilité, a succédé l'instrumentalisme, impliquant l'idée d'utilité de l'homme, l'idée de l'homme comme moyen d'utilité". (Canguilhem, 1966).

- s'affirmant en tant qu'analyse psychosociologique mais limitant son approche du milieu à la représentation qu'en construit l'individu, essentiellement interprétée en fonction des caractéristiques de sa personnalité ;

- définissant les caractéristiques individuelles en valorisant et naturalisant les comportements favorables au développement de la structure sociale propre à l'entreprise — une "structure sociale du profit et de la carrière" (Bude, 1977) ; chaque être humain sera ainsi particulier, mais cette particularité n'est définie que par le fait qu'il soit plus ou moins actif, plus ou moins coopérant, plus ou moins autonome, plus ou moins ouvert au changement, plus ou moins enclin à assumer des responsabilités... et la seule transformation concevable de la personnalité de l'individu sera définie au sein de cette même grille ;

- respectant les catégories d'analyse de l'économie politique et lui soumettant son projet: ainsi le "travail" est-il défini sans dépasser les limites de l'organisation de l'entreprise - unité fondamentale de l'économie politique - et le "travail concret", auquel est confronté l'individu, n'est jamais situé en regard du "travail abstrait" (Naville, 1970), dans la signification que lui attribuent les responsables de la gestion ;

- considérant le travail productif comme objet d'une coopération entre individus; on ne tient donc compte ni de ce qui fait la spécificité de leur relation salariale ni des particularités des relations sociales caractérisant l'entreprise de production, naturalisant ainsi les nombreux effets d'une division sociale qui distingue pourtant responsables et exécutants ;

- davantage préoccupée par l'affirmation de son caractère scientifique³ que par l'analyse des conditions dans lesquelles ont été menées les recherches et recueillies les données.

³ On sait combien fut essentiel, dans toute l'histoire des sciences sociales notamment et avec la naissance de l'économie politique déjà, le procédé de "scientification" - à savoir la sacralisation d'approches particulières au nom de la science. De la même façon, avec la même conviction militante et le même enthousiasme de qui, face aux problèmes collectifs et individuels, veut contribuer à leur résolution, les chercheurs de Harvard affirmèrent, pour mieux l'imposer, le caractère "scientifique" de leur description de la relation de l'individu à son travail.

POUR UNE "PSYCHOLOGIE CLINIQUE DU TRAVAIL"

Au départ de cette analyse, les travaux de quelques auteurs contemporains (notamment Doray, 1978 ; Mendel, 1983 ; Miller, 1960 ; Oddone, 1981 ; Sève, 1972 ; et Wallon, 1942) nous ont conduit à vouloir contribuer à la formalisation d'une approche délibérément orientée vers la seule clarification de l'histoire individuelle à partir et à travers la vie professionnelle. Une approche se démarquant donc d'une perspective instrumentaliste, qui ne traiterait pas de ce qui "motive" à travailler plus ou moins et plus ou moins bien, mais qui se donnerait pour objectif de contribuer à ce qui pourrait être le projet d'une "*psychologie clinique du travail*".

Ce projet allait donc à la rencontre d'autres travaux publiés à cette même époque.

Ainsi, Ivar Oddone et ses collègues (Oddone et al., 1981), en se distanciant explicitement d'une psychologie du travail trop préoccupée par "*une dite motivation de développement personnel*", avaient-ils alors défini une approche qui, conduite en milieu syndical, posait la question globale de savoir comment le travailleur parvient à dépasser les déplaisirs et difficultés du quotidien de travail.

De son côté, G. Mendel, poursuivant sa réflexion de "*La révolte contre le père*" (Mendel, 1972), publiait en 1983 "*54 millions d'individus sans appartenance*" (Mendel, 1983). Sa proposition d'une sociopsychanalyse, en ayant pour concept central celui de l'acte-pouvoir, proposait un modèle d'intervention conduisant à une mise en commun d'expériences professionnelles similaires et à une analyse pluridisciplinaire de leurs fondements.

Mais C. Dejours contribuait également alors à la conceptualisation d'une psychodynamique du travail davantage ancrée dans les progrès de l'analyse ergonomique de l'activité. Pour cette approche, qui engageait l'analyse de la souffrance au travail vers une recherche des conditions susceptibles de rendre ce dernier médiateur de plaisir et de santé, la conciliation entre développement individuel et développement de l'entreprise n'allait pas de soi : nous trouvons ainsi une nouvelle source d'enrichissement pour notre recherche globale.

QUELS LIEUX POUR CES PROJETS D'INTERVENTIONS ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

La richesse et l'originalité des travaux menés ces dix dernières années autour du projet d'une psychodynamique du travail ont assurément été décisives pour l'affirmation d'un autre paradigme jusqu'alors émergeant.

Il s'agit à l'évidence d'une nouvelle approche qui, non seulement faisait défaut dans la "cartographie" des disciplines relatives au monde du travail, mais qui de plus a contribué de façon fondamentale à renouveler le regard que psychologues, médecins, ergonomes, notamment, posaient sur l'individu au travail.

Cependant, pour la psychodynamique du travail comme pour les autres démarches qui se situent dans le même type de perspective, se pose le problème, que l'on voudrait privilégier ici, de la mise en pratique, tout particulièrement au sein des entreprises de production, d'un projet qui pose d'emblée un regard critique sur son terrain. Dit autrement, dans quelles conditions peut-on mener à bien un projet qui entretiendra des relations potentiellement contradictoires avec la logique productive de la gestion des ressources humaines ?

Les chercheurs de Harvard ne se posaient pas la question, convaincus de la nécessité et de la viabilité de la conciliation entre développement individuel et développement de l'entreprise. Et de nombreux psychologues du travail s'inscrivent aujourd'hui encore dans cette tradition. Mais on a vu les risques encourus par l'analyse.

Jusqu'à présent, une sélection "naturelle" de la demande a conduit à voir privilégier les modèles d'intervention alternatifs au sein d'organisations moins immédiatement soumises à la logique du profit et de la carrière et laissant les portes ouvertes de façon exhaustive à la critique.

Mais les temps pourraient bien être aujourd'hui plus favorables, dans certains contextes, au **maniement de la subjectivité** : il semble bien que la demande s'élargisse et que certains responsables de la gestion des ressources humaines d'entreprises de production se montrent davantage intéressés par le caractère alternatif de certains modèles d'intervention et notamment par la psychodynamique du travail.

L'évolution est sans doute digne d'intérêt mais elle justifie également, nous semble-t-il, un débat plus large qu'il ne l'a été jusqu'à présent et qui a trait à la vigilance nécessaire dans le suivi d'un projet qui risque bien de se voir douloureusement partagé entre ses objectifs définis en

terme de développement personnel et les attentes des responsables de la gestion des ressources humaines.

Pour en témoigner, reprenons l'argumentation déployée par Ch. Dejours alors qu'il clôture l'une de ses publications récentes, "Le facteur humain", spécifiquement rédigée à l'intention des praticiens. "Dans l'état actuel de la recherche scientifique, nous dit-il, il y a sans doute deux manières de procéder à l'évaluation de l'efficacité de la coopération dans un collectif de travail. La première passe par une méthode objective d'observation et de quantification des performances de travail d'un collectif en termes de quantité et de qualité, de réussites et d'erreurs. Cette première évaluation n'est cependant pas suffisante car elle ne porte que sur les résultats visibles et objectivés de la coopération à un moment donné, mais ne dit rien sur la dynamique sous-jacente à des liens de coopération entre les sujets, ni sur la compensation des erreurs obtenues par le jeu de la mobilisation collective qui est décisive pour le diagnostic prospectif de l'efficacité de la coopération. Il est donc nécessaire de procéder à une deuxième évaluation, qualitative, qui relève de la méthode clinique passant par la parole des gens, visant à caractériser la qualité de la dynamique du couple contribution-rétribution et la dynamique de la reconnaissance" (Dejours, 1995 a).

Ces propos nous disent bien peu de choses sur les conditions qui ont permis que le postulat de la conciliation possible entre développement de l'entité de production et développement individuel soit ici aussi clairement assumé.

On nous dit peu de choses également sur les conditions dans lesquelles les participants à l'intervention énonceront cette parole, relative à la souffrance au travail, guidée par l'expert en psychodynamique du travail et que l'on tient pour être produite dans le cadre d'une relation de confiance, alors qu'il est aussi clair qu'elle sera évaluée en tant que révélateur de l'efficacité de la coopération ?

Quel type de contrat (moral) l'expert établit-il avec les participants d'une part, avec les responsables de la gestion des ressources humaines d'autre part, et qui permette qu'une parole soit suscitée à un moment dans le cadre d'une conception du travail qui nous renvoie à l'activité et à l'action, pour être par après utilisée dans le cadre d'une conception du travail qui nous renvoie à la relation salariale ?

Le débat publié dans Le Travail Humain, à la suite d'un article de Ch. Dejours (Dejours, 1995 b) tendrait à renforcer nos interrogations.

Bernard Cassou (Cassou, 1995) y prenait le parti d'alerter contre les dangers d'un réductionnisme médico-biologique qui conduirait à espérer

pouvoir traiter le problème de la souffrance au travail en réunissant sur le terrain de l'entreprise "des personnes qui parlent entre elles d'une souffrance commune, ou qui mettent en commun des éléments individuels de souffrance": comment mener à bien un projet de ce type alors que, dit-il "les employeurs sont perpétuellement à la recherche de moyens et de conditions qui leur permettent d'obtenir un fonctionnement optimal et sans défaillance des personnes qu'ils embauchent". Mais il va plus loin dans la réserve: "Jusqu'à présent, ajoute-t-il, les employeurs ont concentré leurs efforts sur le contrôle des corps grâce entre autres à la médecine du travail. A n'en pas douter, l'enjeu s'est déplacé, ces dernières années, dans de nombreux secteurs économiques, vers le contrôle de la personnalité des salariés."

Ce que Bernard Cassou appelle le risque de "dérive sur le plan social" rejoint par ailleurs les préoccupations de Serge Marquis (Marquis, 1995), exprimées au sein de ce même débat: "dans un contexte où l'usage de la reconnaissance est perverti, souligne-t-il, non seulement le travail demeure pathogène mais le besoin de le transformer le devient aussi. Lorsque ce besoin vital est déçu ou exploité, il se métamorphose en blessure subchronique ou chronique de l'estime de soi".

Le problème des conditions de la viabilité de ces projets, nous renvoie ainsi à des problèmes éthiques/déontologiques, fondamentalement en raison du fait que la logique sous-jacente aux pratiques réelles menées dans la gestion des ressources humaines en entreprise entre, de manière très générale, inévitablement en contradiction avec un projet d'analyse de la souffrance au travail.

Les failles de l'analyse des chercheurs de Harvard menacent tout projet qui naturalise, prend pour évident, le paradoxe de la conciliation possible du développement individuel et du développement de l'entreprise dans sa recherche de profit et d'efficacité. Car l'analyse de la relation de l'individu à son travail sera toujours suspendue au moment de l'épreuve de son efficacité. Et il importe que la posture soit clairement assumée par les intervenants et objet de débat avec les participants car, selon que l'on s'oriente vers un développement individuel ou vers une contribution à l'efficacité, l'histoire de l'intervention se particularisera d'options souvent divergentes.

Nous pensons donc que la psychodynamique du travail aurait tout à gagner à s'enrichir d'une ample réflexion concernant les conditions externes (dans le sens épistémologique du terme) dans lesquelles s'inscrivent les pratiques développées, de façon à mieux cerner les enjeux et les limites propres à chacun des terrains ouverts à son projet.

Mais c'est pour toute démarche qui s'inscrit dans la même perspective critique qu'il nous semble difficile de traiter indifféremment les différents lieux du champ social.

Ainsi, lorsque G. Mendel avait affirmé "notre grille de lecture (...) a vocation à couvrir le champ social du travail dans son ensemble, de l'industrie du transport à celle de la production nucléaire d'électricité, des écoles publiques du secondaire à un internat psychiatrique de formation professionnelle", on était également amené à poser la question de savoir si l'on peut considérer que la viabilité et les problèmes éthiques/déontologiques de ce type d'intervention se poseront de la même façon dans l'entreprise ou dans l'école ?

Il est sans doute vrai que toutes les institutions de notre société sont traversées d'une même logique qui conduit, notamment, à constater en des lieux fort divers des conceptions de gestion du travail humain fort semblables.

Cependant, est-il besoin de démontrer que certaines institutions sont davantage traversées par une logique de recherche du profit et moins enclines à permettre une mise en cause du système de valeurs en place et des structures de pouvoir qui les sous-tendent ?

Nous défendons donc l'idée que les projets d'intervention gagneraient en cohérence et les chercheurs en lucidité si l'on tenait davantage compte de la spécificité des relations sociales propres à chacun de ses terrains et si l'on procédait systématiquement à l'explicitation des contraintes et limites qui en résultent.

Car nous pensons que, face à l'entreprise ou, par exemple, à l'école, on ne peut argumenter de la même façon du bien-fondé de projets qui font le pari que le travail peut, malgré tout, "être un puissant médiateur de la construction de la santé", pour reprendre les termes de Ch. Dejours (Dejours, in Daniellou, 1996). Et on ne pourra non plus tabler, avec la même facilité, sur la disponibilité nécessaire pour dépasser les principaux obstacles à la communication dans le registre de la connaissance du travail: on peut notamment s'interroger sur les conditions qui seront posées par certaines entreprises de production intéressées à voir une part du temps de travail consacrée à l'analyse du retard de la conscience, du déficit sémiotique ou des stratégies défensives, pour reprendre encore C. Dejours .

UNE ÉCOLE SCIENTIFIQUE POUR L'ACTION SYNDICALE

Ce type de réflexion nous conduit donc à vouloir expliciter le débat relatif aux conditions à poser pour le développement d'une intervention en psychodynamique du travail, en sociopsychanalytique ou en psychologie clinique du travail.

Peut-être la phase de pré-diagnostic permet-elle une évaluation des garanties indispensables au bon déroulement du projet. Nous ajouterions la nécessité d'une **vigilance épistémologique** suivant tous les pas de l'intervention et de la recherche, de façon à ne point négliger l'analyse du poids du fonctionnement quotidien de l'organisation en cause et d'en faire matière à réorientations éventuelles.

Mais on peut aussi faire l'option de privilégier des lieux d'interventions qui permettront plus aisément le débat.

En cela, l'expérience de Leda Leal Ferreira et de ses collègues constitue une référence importante. Conduisant une "analyse collective du travail" le plus souvent en milieu syndical et hors du lieu de travail, l'objectif du développement individuel au départ d'un autre processus d'analyse du travail est intégré dans un projet de transformation du travail qui s'assume clairement sur le plan du travail préparatoire à la revendication, éventuellement intégrée dans une phase postérieure au sein d'un processus de négociation qui confrontera alors explicitement deux types de conceptions de la gestion des ressources humaines.

Cette pratique pose deux défis : l'un concerne les théoriciens et l'autre interpelle les organisations syndicales.

Leda Leal Ferreira le dit bien : en réalité, l'analyse collective du travail pose plus de questions qu'elle n'en résout et réactive d'importants problèmes théoriques. Il s'agirait donc d'aller davantage de l'avant dans un travail de clarification, d'analyse et de précision de la spécificité d'une école qui, en privilégiant un champ d'investigation distinct, opère des choix méthodologiques qui lui sont propres et investit des concepts et des élaborations théoriques qui lui sont spécifiques.

Ch. Dejours, dans sa contribution à "L'ergonomie en quête de ses principes", a bien montré l'intérêt de ce travail de "typologisation des divergences théoriques" qui permettrait de mieux identifier les écoles se distinguant par leurs postulats et leurs doctrines : "sans prise en considération volontariste de la construction des écoles ergonomiques, dit-il, le risque est celui de la dispersion et d'une hétérogénéité en perpétuel mouvement qui (...) ruinerait les efforts déployés par les chercheurs pour

établir les fondements épistémologiques des connaissances produites par la communauté scientifique".

Par ailleurs, ce travail de constitution d'école serait susceptible de mettre davantage à jour le type de contrat social envisagé par ceux qui considèrent que l'espace de la discussion relative à la souffrance au travail et à son dépassement ne peut être mené que dégagé de l'emprise potentielle des valeurs marchandes.

De cette façon, on contribuerait peut-être à sensibiliser le monde syndical à un champ d'intervention trop mal connu et à ouvrir des portes nouvelles pour une action syndicale dont on connaît les difficultés actuelles.

BIBLIOGRAPHIE

Baritz, L. (1960) *The servants of power*. Middletown : Wesleyan University Press.

Bourdieu, P., Chamboredon, J.Cl. et Passeron, J.Cl. (1973) *Le métier de sociologue*. Paris-La Haye: Mouton.

Bude, J. (1977) *Les conditions de la légitimité de l'évidence et de l'insondable* - Thèse de doctorat. Bruxelles : Université Libre de Bruxelles.

Canguilhem, G. (1966) Qu'est-ce que la psychologie ? *Les cahiers pour l'analyse*, n°2, 77-93.

Canguilhem, G. (1979) *Le normal et le pathologique* Paris : PUF.

Cassou, B. (1995) De la difficulté à construire une problématique santé dans le domaine du travail *Le travail humain* . Tome 58, n° 4, 355-358.

Daniellou, F. (1996) *L'ergonomie en quête de ses principes - Débats épistémologiques*. Toulouse : Octares.

Dejours, Ch. (1995 a) *Le facteur humain*. Paris : PUF (Coll. Que sais-je?).

Dejours, Ch. (1995 b) Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail ? *Le travail humain*. Tome 58, n° 1, 1-16.

De Montmollin, M. (1982) Les motivations des motivateurs. Quelles motivations au travail. Paris : Entreprise Moderne d'Édition, 127-132.

Doray, B. (1978) Les pratiques scientifiques dans le champ du travail industriel. *La pensée*. n°199, 44-57.

Ferreira, L.L. (1993) Análise coletiva do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* . Vol. 21, n°78. 7-19.

Friedmann, G. (1968) *Problèmes humains du machinisme industriel*. Paris : Gallimard.

Lacomblez, M. (1983). *Le paradigme dominant dans l'analyse des motivations de l'homme au travail - contribution à une psychologie clinique du travail* - Thèse de doctorat. Bruxelles : Université Libre de Bruxelles.

Lacomblez, M. (1986) L'analyse des motivations de l'homme au travail : archéologie d'un paradigme dominant. *Critique Régionale*. 14, 91-128.

Marquis, S. (1995) De la perversion de la reconnaissance et de la nécessité de trahir l'absurde. *Le travail humain* . Tome 58, n° 4, 371-374.

Mendel, G. (1971) *La révolte contre le père*. Paris : Petite Bibliothèque Payot.

Mendel, G. (1983) *54 Millions d'individus sans appartenance - L'obstacle invisible du septennat*. Paris: Robert Laffont.

Mendel, G. (1993) *La société n'est pas une famille - De la psychanalyse à la sociopsychanalyse*. Paris : La découverte.

Miller, G.A., Galanter, E. et Pribam, K.H. (1960) *Plans and structure of behavior*. New York : Holt.

Naville, P. (1970) *Le Nouveau Léviathan: de l'aliénation à la jouissance*. Paris : Anthropos.

Oddone, I. Re, A et Briante, G. (1981) *Redécouvrir l'expérience ouvrière - Vers une autre psychologie du travail?* Paris : Ed. Sociales.

Roethlisberger, J. and Dickson, W.J. (1949) *Management and the worker..* Cambridge : Harvard University Press.

Rolle, P. (1971) *Introduction à la sociologie du travail..* Paris : Larousse.

Sève, L. (1972) *Marxisme et théorie de la personnalité*. Paris : Ed. Sociales.

Wallon, H. (1942) *De l'acte à la pensée*. Paris : Ed. Flammarion.