
Vie et travail : subjectivité et individualité¹

Life and work: subjectivity and individuality

Vida e trabalho: subjetividade e individualidade

Ingrid Dromard²

RESUME

Le travail, tel que le conçoit la démarche ergologique, est une mobilisation de soi. Le travail est donc à la fois subjectif et en même temps il permet à chacun de s'individualiser. Mais travailler c'est aussi faire avec les autres. Travailler en santé c'est réussir à faire avec ce que l'on est, ce que l'on a et faire avec ceux qui nous entourent. Lorsque l'on subit notre travail comme quelque chose qui s'impose à soi, sans trouver l'équilibre entre nos propres normes et celles qui proviennent de l'environnement physique et social dans lequel nous nous inscrivons, alors il y a un risque pour notre santé. La qualité de vie au travail relève nécessairement d'un compromis équilibré entre plusieurs logiques qu'il faudrait réussir à faire dialoguer dans des espaces dédiés, tels que les Groupes de Rencontres du Travail (GRT).

Mots clés : Ergologie, Santé au travail, Dialogue des savoirs, Espaces de discussion.

ABSTRACT

Work, as conceived in the ergological approach, is a mobilization of the self. Work is, therefore, both subjective and at the same time allows each individual to individualize himself. But working is also doing with others. Working in health means being able to do with who we are, with what we have, and with those around us. When we see our work as something that is imposed on us, without finding the balance between our own norms and those that come from the physical and social environment in which we are inserted, then there is a risk to our health. Quality of life at work is necessarily a balanced compromise between several logics that must be successfully put into dialogue in dedicated spaces, such as in Work Encounter Groups (GRT).

Keywords: Ergology, Occupational Health, Knowledge Dialogue, Discussion Spaces.

¹ Intervention dans le 11^{ème} Atelier de l'UFPI ALASS du Programme de Post-Graduation en Politiques Publiques, 15 décembre 2021.

² Docteure en Philosophie, ergologue, directrice d'un établissement médico-social en France (ADMR 13 Autisme).
E-mail : ingrid.dromard@gmail.com

RESUMO

O trabalho, tal como concebido na abordagem ergológica, é uma mobilização do si. O trabalho é, portanto, ao mesmo tempo subjetivo e ao mesmo tempo permite a cada um se individualizar. Mas trabalhar é também fazer com os outros. Trabalhar em saúde significa conseguir fazer com o que somos, com o que temos e com quem nos rodeia. Quando encaramos nosso trabalho como algo que nos é imposto, sem encontrar o equilíbrio entre nossas próprias normas e com as que vêm do meio físico e social no qual inscrevemos, então há risco para nossa saúde. A qualidade de vida no trabalho é necessariamente um compromisso equilibrado entre várias lógicas que devem ser postas em diálogo com sucesso em espaços dedicados, como os Grupos de Encontro do Trabalho (GRT).

Palavras-chave: Ergologia, Saúde no trabalho, Diálogo de saberes, Espaços de discussão.

INTRODUCTION

Je suis heureuse et honorée de participer à ce 11^{ème} Atelier de l'UFPI ALASS du Programme de Post-Graduation en Politiques Publiques, sous la Coordination de la Professeure Edna Maria Goulart.

Voilà maintenant plusieurs années que nous nous connaissons Edna et moi et que nous travaillons sur des projets similaires tels que le Travail Social et la santé. Nous sommes également toutes les deux membres de la Société Internationale d'Ergologie (SIE), que je représente aujourd'hui et pour laquelle je suis Trésorière.

L'apparition de pathologies liées à l'épuisement professionnel, à l'ennui au travail ou encore à la perte de sens dans le travail nous amène à nous interroger sur la vie au travail et surtout à nous interroger sur la préservation de la santé des personnes qui travaillent.

Pour prévenir le mal-être des salariés, un certain nombre de mesures peuvent être mises en place comme par exemple l'instauration d'espaces de discussion. On le sait, l'absence de débats sur le travail nuit à la santé des travailleurs³. Diverses études ont d'ailleurs montré que les espaces de discussion agissent comme des opérateurs de santé et de qualité de vie au travail (DETCHESSAHAR, 2013) car il y est permis d'identifier les contraintes, de réguler les charges cognitives (CLOT ; LHUILIER, 2015), de concevoir des concessions réciproques et donc possiblement de réduire les tensions interpersonnelles (HIRIGOYEN, 2017).

³ « On sait que l'absence de débats sur le travail est dangereuse pour la santé et se traduit par des risques psychosociaux. L'absence de démocratie dans l'entreprise nuit à la santé et les travailleurs français sont parmi ceux qui sont le moins écoutés. C'est à corrélérer avec les capacités d'innovation. Le déficit de démocratie industrielle est entrain de tuer les entreprises. C'est la perte de contact avec la réalité qui tue l'entreprise ». DANIELLOU, 2016.

Le problème qui se pose à nous est alors le suivant : **si ce que l'on nomme « Qualité de Vie au Travail » relève nécessairement d'un compromis équilibré entre les logiques techniques, gestionnaires, organisationnelles et sociales comment organiser ces espaces de discussion et permettre ainsi la formulation et le dialogue des savoirs ?**

Les espaces de discussion autour du travail pensés par la démarche ergologique se nomment Groupes de Rencontres du Travail (GRT). Je m'appliquerai donc dans un premier temps à préciser ce que j'entends par travail et santé puis, dans un deuxième temps je proposerai une possible méthodologie des GRT à partir de l'activation du Dispositif Dynamique à Trois Pôles (DD3P) théorisé par Yves Schwartz.

Le travail : un essai de définition

Le travail est difficile à définir. Il peut être appréhendé au travers de ce qu'il est objectivement, c'est-à-dire un moyen de gagner sa vie, une prestation rémunérée encadrée par des normes juridiques. En effet, le travail défini de manière stricto sensu est une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité. C'est une prestation rémunérée dans une société marchande et de droit. Mais aborder le travail de cette manière, c'est minorer son impact sur celui qui travaille. Pour Yves Schwartz, Philosophe, instigateur de la démarche ergologique, le travail est une activité. L'activité prend vie précisément dans l'écart qui émerge entre le travail prescrit et le travail réel. Elle correspond au débat personnel que chacun expérimente avant d'agir.

L'activité est le sens proprement anthropologique du vivre (DUJARIER, GAUDART, GILLET, LENEL, 2016). Vivre c'est agir et agir c'est choisir, même de ne pas agir. Le vivant a besoin d'agir, de s'approprier, de réinterpréter les normes qui le contraignent. L'être humain, comme tout vivant, est exposé à des exigences ou normes émises par le milieu dans lequel il se trouve. Pour exister en tant qu'être singulier, il va tenter en permanence de réinterpréter ces normes qu'on lui propose. C'est le processus de « *renormalisation* » (SCHWARTZ ; DURRIVE, 2009 (II), p. 259). La renormalisation est l'aboutissement de l'activité.

L'activité procède d'un « usage de soi » par convocation d'un « corps-soi » (SCHWARTZ, 2000, p. 664), corps psychique et biologique, cristallisant l'histoire de la vie de la personne, des rencontres, des événements. Le corps-soi de l'ergologie c'est tout à la fois l'Être de la philosophie, le sujet de la psychologie et l'individu de la sociologie. Le corps-soi c'est un corps donné et un corps produit (SCHWARTZ, 2014), celui d'un individu construit et en construction. L'activation du corps-soi permet le re-travail des normes. Cette expérience crée du savoir et de l'histoire parce que l'activité

comme usage de soi produit du savoir et fabrique de l'histoire et plus largement l'Histoire (SCHWARTZ ; DURRIVE, 2009).

Travailler c'est donc concilier ce que j'exige de moi-même et ce que les autres me demandent : la hiérarchie, les collègues, les destinataires du travail, etc. Les arbitrages des uns se confrontent aux arbitrages des autres. L'expérience est faite d'accumulations de choix, de conciliations qui vont peser sur les renormalisations individuelles. C'est pour cette raison que le travail est difficile à définir. Parce qu'il est toujours entouré d'une certaine opacité (SCHWARTZ, 2000, p. 681). Une opacité qui s'explique aussi par le fait que dans le travail tout ne peut pas être entièrement anticipé, prévu. Il est en effet impossible de tout prévoir comme croyait le faire l'organisation scientifique du travail. Cet impossible est en même temps une condition de vie car si tout était pensé, prévu, ce serait invivable. Tout acte de travail dépasse donc nécessairement les prescriptions. En cela, si tout travail est dissemblable, tout travailleur est semblable. Le travail est à la fois subjectif et en même temps il permet de nous individualiser.

Quels liens le travail entretient-il avec la santé ?

Travail et santé

Pour G. Canguilhem, être en santé correspond à la possibilité de faire du milieu son milieu, c'est donc être en mesure de s'approprier l'environnement fait de contraintes, de faire avec ce que nous sommes, avec nos sensations. Le recentrement du milieu autour de ses propres normes de santé c'est la renormalisation schwartzienne. Etre en santé correspond en fait à la possibilité d'élargir nos possibilités, d'être créatif. Pour partie, chacun parvient à transgresser certaines normes, à les tordre de façon à se les approprier. Pour partie, il les subit comme quelque chose qui s'impose de l'extérieur.

L'agir humain correspond à la renormalisation d'un ensemble plus ou moins cohérent de normes antécédentes qui nous préexistent toujours déjà. Le corps-soi étant pour chaque salarié.e la mesure. Etre en santé, c'est arriver à trouver l'équilibre entre ses propres normes et celles provenant de l'environnement physique et social dans lequel nous nous inscrivons. La maladie correspond alors au risque de ne pas tenir cet équilibre.

GRT : proposition méthodologique

Nous venons de le voir, l'écart qui se manifeste toujours entre la prescription et ce qui est réellement réalisé résulte de l'activité d'une personne, de la mobilisation de son « corps-soi ». Cet écart naît de la rencontre entre des prescriptions et une personnalité singulière et accorde donc à toutes

les activités de travail leur variabilité. Seule la personne concernée peut témoigner des raisons et des choix à l'origine de cet écart. Il faut donc reconnaître l'existence d'une expérience, d'une interprétation singulière du travail à faire qui donne lieu à des stratégies individuelles et conséquemment du savoir. Cela signifie qu'il faut « renoncer à expliquer de l'extérieur le comportement de l'homme dans l'usine et, qui plus est, renoncer à l'expliquer comme le résultat d'une motivation économique ou de besoins humains génériques » (ODDONE ; RE ; BRIANTE, 1981, p. 28). Ce sont les ressentis puis les explications et les raisonnements des personnes au travail qui constituent le point de vue de l'activité et c'est ce point de vue que cherche à recueillir et à valoriser la démarche ergologique en s'intéressant aux « usages de soi ».

Le dialogue égalitaire, admis par la démarche ergologique, se fonde sur quatre exigences. Il y a tout d'abord le fait de savoir sur quoi porte le dialogue. L'objet, le sujet, le thème de la réunion doit rassembler, fédérer les participants. La deuxième exigence a trait à la possibilité de pouvoir dialoguer. Cela signifie que pour pouvoir dialoguer, la mise en mots des savoirs, qui conditionne le dialogue, doit être facilitée. Il faut alors que les participants se sentent à l'aise, en confiance. La troisième exigence admet que produire de la connaissance sur l'activité humaine nécessite d'associer les protagonistes concernés à l'élaboration conceptuelle et théorique. Les protagonistes concernés sont porteurs de savoirs qu'il faut recueillir, valoriser, diffuser. Enfin, il y a le fait de vouloir prendre part au dialogue en acceptant que son savoir puisse être travaillé par d'autres. Cette interpellation réciproque, basée sur l'humilité, résulte d'une orientation en valeur en faveur du bien vivre ensemble, du bien commun. La tenue de ces quatre exigences est assurée au moyen de l'activation du dispositif tripolaire conceptualisé par Y. Schwartz.

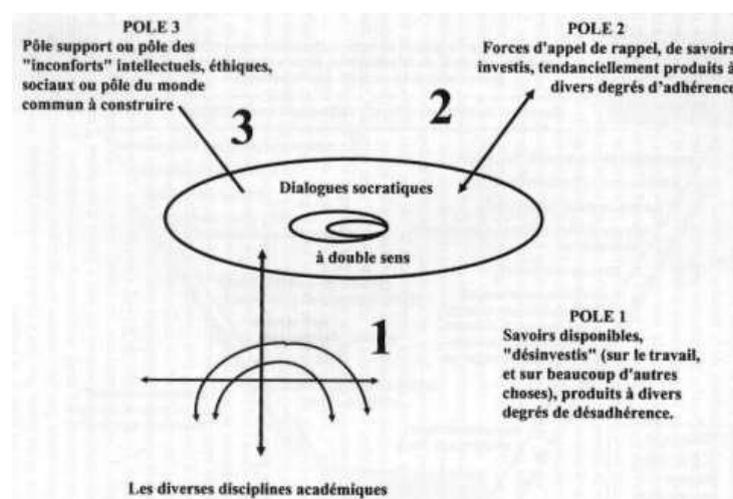


Figure 1 - Schéma général des Dispositifs Dynamiques à Trois Pôles (Y. Schwartz).

Les trois pôles de ce dispositif dynamique (Dispositif Dynamique à Trois Pôles, DD3P) se présentent de la façon suivante. Le premier est celui des savoirs disponibles, des compétences disciplinaires (savoirs académiques), il est celui des savoirs savants.

Le deuxième pôle synthétise, quant à lui, les savoirs d'expérience. C'est le pôle des savoirs non-savants. Ces deux pôles communiquent au moyen d'une première dynamique qui procède des « forces d'appel et de rappel à savoirs » établies au départ du pôle 2.

La dynamique des pôles a pour ambition de faire communiquer les différents points de vue sur le travail avec d'un côté la discipline du concept et de l'autre les processus ergologiques. Cette oscillation, ce mouvement, cette animation en appellent incontestablement une autre, plus importante car fondamentalement nécessaire à la première. L'impulsion est, en effet, donnée par un troisième pôle, un pôle qui s'impose aux deux autres et s'en distingue par son immatérialité, par le fait qu'il n'incarne pas des compétences, des activités sociales ou des métiers, mais qu'il concrétise simultanément la possibilité du dialogue des savoirs. Ce troisième pôle invite à l'échange et soutient la fécondation mutuelle entre les deux premiers. Il encourage le désir d'instruction, la volonté de savoir et incite à apprendre de l'autre.

La dynamique des pôles permet ainsi aux protagonistes qui agissent au pôle 1 de retravailler leurs disciplines de référence par l'interrogation/interpellation continue de celles-ci à la lumière des savoirs investis. Elle permet aux protagonistes qui agissent au pôle 2, c'est-à-dire dans les situations de travail, de s'approprier, de se réapproprier et de partager leurs expériences, leurs compétences.

Jacques Duraffourg, ergonomiste, s'interroge dès le début des années 2000 sur les possibilités de concevoir la mise en œuvre concrète du Dispositif Dynamique à 3 Pôles tel que pensé par Y. Schwartz. Des « réseaux des rencontres du travail » sont ainsi créés. En 2009 dans son « manifeste pour un ergo-engagement », Y. Schwartz aspire à la conception de points de rencontres qu'il imagine à distance des lieux économiques et aussi des lieux de connaissances mais à proximité des lieux de production. Ces points de rencontres sont des GRT qui fonctionnent avec la triple polarité du DD3P. Ils visent à faire dialoguer, sur un plan égalitaire, des savoirs scientifiques et des savoirs issus de l'activité. Dans ce dispositif, les professionnels ont tous le même statut : celui d'expert de leur travail.

Le GRT se distingue des groupes de paroles dans lesquels l'expression est « libre » mais sans objectifs prédéfinis. Il se distingue également de la réunion de travail qui permet la répartition des tâches selon des objectifs précis. Il se distingue pareillement de l'audit où l'intervenant apporte des conseils. Dans les GRT l'animateur n'a pas de solutions « clés en mains », il impulse une dynamique

pour que les diagnostics soient construits par les professionnels et poreux. Le GRT se distingue tout autant du groupe d'analyse de pratiques dont la finalité réside dans la professionnalisation des praticiens, mais également dans la production de connaissances sur les pratiques professionnelles (FABLET, 2009), en effet, le GRT n'a pas, lui, de vocation thérapeutique (individuelle ou collective). Seul le GRT bénéficie d'une dimension politique. En effet, la démarche ergologique tend à interroger démocratiquement le monde commun à construire, celui qui donne le sens directionnel. Il s'agit donc d'agir, collectivement, pour une amélioration de l'organisation du travail.

L'objectif des GRT n'est pas seulement de recueillir des savoirs sur le travail mais plutôt d'expliquer le pourquoi de leur existence, puis de les faire dialoguer, de les confronter (FOUCHECOURT- DROMARD, 2017). Dans la méthodologie des Groupes de rencontres du travail (GRT) que je propose (FOUCHECOURT-DROMARD, 2017) les protagonistes du travail sont réunis en groupes homogènes (même fonction ou même métier ou même niveau hiérarchique) pour évaluer leur travail et leur participation au travail général. Le groupe homogène présente plusieurs avantages.

La communication y est possible sur la base d'un même langage, c'est-à-dire que les membres du groupe s'entendent, a priori, sur les notions qu'ils emploient, ce qui facilite les débats (PRADES, 2007). Il permet également d'écartertoute situation de hiérarchie qui pourrait inhiber l'expression ou au contraire induire des phénomènes de groupe. Dans la mesure du possible tous les métiers présents dans l'entreprise sur plusieurs niveaux hiérarchiques sont mobilisés, sur la base du volontariat, au travers de la mise en place de plusieurs groupes de travail homogènes.

La méthodologie des GRT se décline en trois phases de trois séances à raison d'une séance parmois pendant quasiment une année :

La première phase, qui comprend 3 séances, correspond à la formalisation des connaissances puis au partage des expériences informelles et singulières entre travailleurs pairs. Progressivement, l'écart entre les représentations que les salariés portent sur leur travail et leurs pratiques se dévoile. Les savoirs d'expérience ne sont pas disponibles immédiatement. Diverses techniques qualitatives de recueil d'informations peuvent être mobilisées : l'utilisation de supports vidéo, de photos, ou de récits d'activité.

L'objectif consiste à appréhender la logique des personnes en prise avec leur situation de travail. Un effort de compréhension des vécus singuliers est donc requis dans cette première phase pour questionner les pratiques.

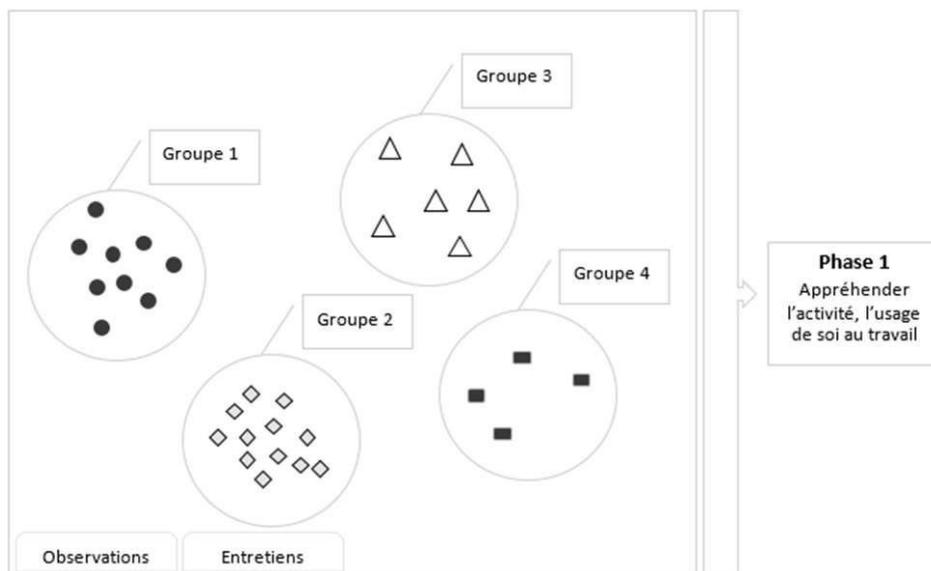


Figure 2 - Phase 1 des GRT

La deuxième phase des GRT (3 séances) admet une montée en objectivité, elle vise la construction, entre travailleurs pairs, d'un point de vue collectif sur le métier à partir des réalités de chacun. Ici, les protagonistes essaient de mettre en mots de manière argumentée leur point de vue sur leur travail relativement aux contraintes qu'ils sont amenés à surmonter. Le partage des expériences entre travailleurs pairs permet de retravailler les professionnalités et d'obtenir une vision plus large des moyens déployés face aux prescriptions. La formalisation d'un récit évaluatif (travaillé collectivement à la sixième séance) clôture cette deuxième phase. L'écrit est ensuite distribué aux autres groupes. Il fait état des réalités du métier au travers de ce qui facilite et de ce qui complique l'exercice du travail.

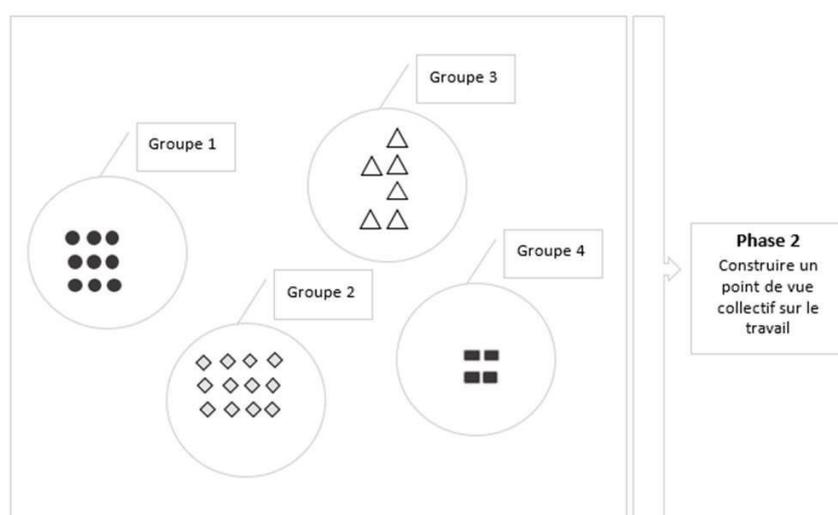


Figure 3 - Phase 2 des GRT

La troisième phase des GRT (3 séances) ambitionne, quant à elle, la transition d'une approche spécifique vers une approche globale pour appréhender le travail d'équipe. Puisque plusieurs niveaux hiérarchiques sont mobilisés impliquant une hiérarchie statutaire entre les groupes, il faut permettre matériellement la communication entre les groupes sans toutefois gêner l'expression. Tous les groupes mobilisés se questionnent anonymement (ils échangent questions et réponses par l'intermédiaire de l'animateur) sur leur contribution à la fois individuelle et collective à la mission de l'entreprise. Notons que le dialogue indirect se réalise dans le respect, d'une part parce que les questions sont construites de manière objective par les protagonistes engagés dans le dispositif depuis six séances et, d'autre part, parce qu'elles portent sur le travail et non pas sur des éléments personnels.

L'idée de faire communiquer plusieurs groupes de métiers différents a été empruntée à la sociopsychanalyse. Jean-Luc Prades explique, à ce sujet, que la multiplicité des groupes, lorsqu'ils s'assemblent, recomposent l'institution ou l'entreprise, permettant à chacun de dépasser l'identité première pour une compréhension de l'acte entier de l'institution ou de l'entreprise. Cette dernière étape permet l'élaboration d'une deuxième évaluation, celle du travail réalisé par l'ensemble des équipes. Progressivement, le travail n'est plus appréhendé comme une affaire personnelle puisque chacun a compris que son travail s'inscrit dans un réseau, un ensemble de travaux combinés. Le partage d'expériences et des alternatives trouvées facilite le travail global, elles donnent lieu à de nouvelles préconisations issues du travail réel.

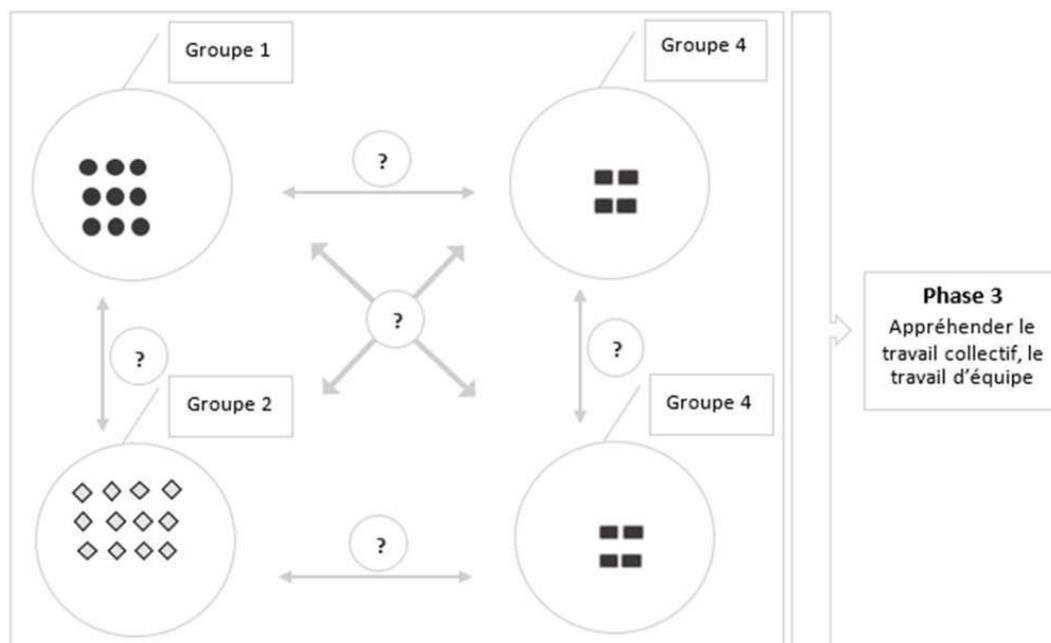


Figure 4 - Phase 3 des GRT

Dès lors, il s'agit de mobiliser des savoirs et des acteurs décidés à débattre de ce qui les concernent : leur travail et la manière dont ils envisagent, individuellement et collectivement, leur participation à la réalisation du travail général qui les réunit. Ce travail collectif donne à voir un point de vue qualitatif et une compréhensibilité de ce que produit l'organisation du travail.

Dans les GRT, trois niveaux de conscientisation peuvent être identifiés (FOUCHECOURT-DROMARD, 2017). Le salarié prend conscience du milieu de travail dans lequel il évolue. Il prend conscience de l'existence indispensable de l'expérience de travail parce qu'il ne se contente pas d'appliquer la règle (phase 1). Par exemple, un veilleur de nuit exerçant dans un établissement médico-social explique que son travail va bien au-delà de la préservation de la sécurité des personnes et du lieu (travail prescrit). Il est aussi à l'écoute des résidents, il se rend disponible, il règle les conflits (travail réel).

Il va ensuite comparer avec ses collègues pairs ses vécus et représentations du travail, il va vérifier auprès d'eux leur validité (montée en objectivité de la phase 2). Ensemble ils vont créer une « image collective » de leur travail. Ainsi, les membres du groupe dans lequel s'inscrit le veilleur de nuit prennent conscience des compétences informelles liées à l'exercice de ce métier au sein d'un établissement médico-social, notamment la dimension de travail social. La connaissance de l'autre sur son propre métier induit une redécouverte de celui-ci. C'est le deuxième niveau de conscientisation, actif dans la première et la deuxième phase des Groupes de rencontres du travail.

Le partage entre les groupes de travail fait émerger une « image sociale ». Le partage des expériences concrètes de travail permet également de considérer la participation individuelle et collective à un ouvrage plus global, un projet commun, une « conscience sociale ». C'est le troisième niveau de conscientisation qui apparaît dans la troisième phase des Groupes de rencontres du travail (communication indirecte entre les groupes). Cette modalité d'échange offre l'accès à de nouvelles connaissances, plus vastes, permettant de conscientiser une autre image de l'organisation du travail. Par exemple, les collègues du veilleur de nuit discernent les conséquences que pourrait avoir l'externalisation de ce métier (confier complètement la mission à une entreprise privée de gardiennage) sur le fonctionnement organisationnel et sur la qualité du service rendu aux usagers.

Les Groupes de rencontres du Travail incitent les salariés à se connaître, à reconnaître ce qui est fait par les uns et par les autres, à clarifier les rôles et les attendus de chacun. Ils favorisent la complémentarité dans le travail. Ce temps de travail sur le travail est un temps de travail pour le

travail, pour témoigner et partager les expériences, pour exposer et examiner ce qui pourrait être amélioré et comment, pour expliquer ce qui fonctionne et dysfonctionne, pour élucider ensemble les problèmes auxquels tous sont confrontés lorsque tous s'affairent à produire le travail général.

Au moyen d'un apprentissage à la fois individuel et collectif, ces espaces favorisent le déplacement du traitement des problèmes d'une dimension individuelle vers une dimension collective (DROMARD, ROTH, 2019). Je pense que le compromis qui permet de garantir la qualité de vie au travail des professionnels se construit à travers une mise en débat de la réalité du travail dans toutes ses dimensions. A défaut de tenir cet équilibre, on risque de voir apparaître différents signes symptomatiques d'un mal être au travail : hausse de l'absentéisme, turnover, désengagement des salariés, etc.

Recebido em dezembro de 2021 – Aprovado em dezembro de 2021

REFERENCES

- CLOT, Y.; LHUILIER, D. Créer du contexte pour vivre : c'est à cette condition qu'activité et santé sont synonymes. **Perspectives en clinique du travail**. Toulouse : Editions Erès. 2015.
- DANIELLOU, F. **Quelques défis pour les ergodisciplines**. Séminaire public de l'Institut d'Ergologie, Aix en Provence, février 2016.
- DETCHESSAHAR, M. Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion. **Négociations**, 2013/1 numéro 19, p. 57-80. DOI : 10.3917/neg.019.0057.
- DROMARD, I.; ROTH, T. Faire le travail autrement. Nouvelles formes d'organisations et du travail, **Nouvelle revue de psychosociologie**, N° 27, Edition Erès. 2019.
- DURRIVE, L. Spécificité des GRT. **Introduction journées d'études Port de Bouc**. Septembre 2007, Observatoire des Rencontres du Travail, consultable : rencontresdutravail.over-blog.com/article-12844171.html
- DURRIVE, L. **L'expérience de normes**. Comprendre l'activité humaine avec la démarche ergologique, Toulouse : Editions Octarès, 2015.
- FABLET, D, **Animer des groupes d'analyse des pratiques**. Pour une clinique des institutions sociales et éducatives. Paris : L'Harmattan, 2009.
- FOUCHECOURT-DROMARD, I. **Les groupes de rencontres du travail pour une autre**

évaluation du travail social. À partir d'une expérience réalisée à la Caisse d'allocations familiales des Bouches-du-Rhône, Thèse de doctorat de philosophie, Aix-Marseille-Université, France. 2017.

HIRIGOYEN, M.-F. **Le harcèlement moral au travail**, Paris : Presses Universitaires de France, 2017.

ODDONE, I. ; RE, A. ; BRIANTE, G. **Redécouvrir l'expérience ouvrière**. Paris : Editions sociales. 1981.

PRADES, J.-L. (Ouvrage dirigé par) et les membres de l'ADRAP (Association de Recherche et Action Psychologique). **Intervention participative et travail social**. Un dispositif institutionnel pour le changement. Paris : L'Harmattan. 2007.

SCHWARTZ, Y. **Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe**. Toulouse : Editions Octarès. 2000.

SCHWARTZ, Y. ; DURRIVE, L. **Travail et Ergologie**. Entretiens sur l'activité humaine (I), Toulouse: Editions Octarès. 2009.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **L'activité en dialogues** : entretiens sur l'activité humaine (II), Toulouse: Editions Octarès, 2009.

SCHWARTZ, Y. L'activité peut-elle être objet d'« analyse » ? Contribution à l'ouvrage collectif, in: DUJARIER, M. A.; GAUDART, C.; GILLET, A.; LENEL, P. (Coord). **L'activité en théories-Regards croisés sur le travail**. Toulouse: Octarès Editions, 2016.