

Le travail : un objet commun entre l'ergonomie et les sciences humaines et sociales

G. de Terssac

Sociologue, chercheur CNRS,
Univ Toulouse le Mirail et CERTOP-CNRS

1.- Le travail : un objet d'échange complexe entre l'ergonomie et les sciences humaines et sociales

Les échanges entre l'ergonomie et les sciences humaines et sociales se font notamment à propos du travail, qui constitue un objet intermédiaire qui circule entre ces disciplines : pourtant ces échanges ne vont pas de soi : d'abord parce que la notion de travail est ambiguë, reposant sur une codification qui définit ce que l'on peut (et doit) penser ; ensuite parce que la notion de travail recouvre des réalités fort différentes, que chacune des disciplines tente d'appréhender.

Premièrement la notion de travail est une notion **ambiguë**, si l'on en juge par ce qu'elle désigne ou ce qu'elle exclue: s'il a existé dans toute société, en revanche la manière de le définir et de le juger varie considérablement d'une société à l'autre; de plus, chacune des disciplines scientifiques a tenté de proposer son mode d'explication, parfois au prix d'un certain réductionnisme. Du point de vue de l'anthropologue Chamoux, (1994), la notion de travail n'est pas universelle, puisque certaines sociétés ne l'utilisent pas ou la réservent pour certaines activités pénibles, voire pour les activités qui exigent un savoir-faire technique, l'usage d'outils. Pour d'autres sociétés, la notion désigne non seulement les activités qui exigent de l'effort, mais aussi l'oeuvre. D'autres sociétés enfin, englobent, outre les activités physiques et intellectuelles, le fait de penser. En plus de la variabilité des réalités qu'elle englobe, la notion de travail s'oppose à diverses formes d'activités (Freysenet, 1994): pour les uns il est réduit à la reproduction matérielle et devient à la fois le principe fondateur et universel de toute société et dans ce cas, il a toujours existé; pour les autres il est uniquement inscrit dans la sphère économique et n'apparaît qu'avec le développement du négoce et de l'industrialisation : dans cette conception d'activité organisée et rémunérée, il est plus récent. Dans les deux cas il est autonomisé par rapport à d'autres sphères comme le politique ou la famille, comme si le travail n'était que fabrication, ce qui exclue les activités symboliques, de communication ou de conception, ce que viennent contredire quelques publications récentes, (Zarifian, 1996; de Coninck, 1995; de Terssac et Friedberg, 1996). Ce réductionnisme économique se combine parfaitement avec un certain réductionnisme juridique : le travail est une notion réduite au rang d'une unité de mesure et qui perd de fait son unité et son sens pour la personne qui travaille. En effet, cette notion recouvre un découpage intenable, avec d'un côté une grande variété d'activités dites de travail (mais dont l'utilité sociale reste à démontrer) et de l'autre des activités dites de non travail, dès lors qu'elles échappent à la sphère marchande ou qu'elles se développent en dehors du contrat de travail, voire tout simplement en dehors des lieux habituels de travail. Le travail est réduit au travail rémunéré : n'est considéré comme travail que les activités qui entrent dans le contrat de travail et qui sont exercées dans le cadre des conditions spatiales et temporelles fixées dans le contrat de travail. En fait, comme le souligne Soupiot, (1995) cette perspective conduit "*à une opposition binaire entre temps de travail, assimilé au temps de la subordination et temps libre, assimilé à un temps d'inactivité*". Le travail est donc réduit à la mesure de l'exécution du contrat de travail: sa définition, dans le cadre juridique, permet de délimiter l'emprise de l'employeur sur le salarié et de mesurer la

nature de la contribution du salarié. Dans cette définition, on exclue le travail de reproduction, c'est à dire tout le travail ménager, l'éducation des enfants, le travail de formation, les trajets etc... Si pour l'employeur, le travail du salarié s'arrête dès que ce dernier n'est plus à sa disposition, du point de vue du salarié, le travail se poursuit, tant que des activités obligatoires traversent son champ d'action

Deuxièmement le travail est une notion qui recouvre une grande diversité de réalités et de représentations: Lalive d'Epinay (1994) montre le système culturel qui englobe les pratiques de travail au point d'en faire "le filament principal du lien social"; l'auteur indique cependant comment, au cours de ce siècle, les significations et les valeurs du travail ont évolué: on passe d'une conception dans laquelle prévaut le droit et le devoir de travailler, à une conception où le droit concerne l'épanouissement personnel, pour aboutir enfin, à une conception plus éclatée dans laquelle le travail est démystifié. Si le travail continue à trouver sa place dans le projet de vie, en, revanche *"du haut vers le bas de la pyramide sociale se creuse l'écart entre ce que l'on attend du travail et ce que l'on reçoit de son emploi. Le travail n'est aujourd'hui une valeur en soi que pour ceux qui puisent dans son exercice des formes d'accomplissement"* (Lalive d'Epinay, 1994). Dès lors, on ne peut plus aujourd'hui se référer à un modèle unique et normé, établi en période de croissance, ni même se satisfaire des relations supposées établies entre la formation, le travail et l'emploi. Il y a bien lieu de tenter de cerner la diversité des "mondes sociaux du travail" (Francfort et al., 1995). Diversité (a) du travail, qui est pour les uns, programmé, stable, cohérent et pour les autres éclaté entre divers "petits boulots", entrecoupé de périodes de non travail et de formation. Diversité (b) des situations d'emploi, garanti et basé sur une progression continue pour les uns, discontinu et précaire pour les autres; comme le soulignent Maruani et Reynaud, (1993), l'analyse des situations d'emploi est fondamentale pour comprendre en quoi les normes et les règles de construction du marché du travail façonnent les clivages, les hiérarchies et les exclusions: *"Les modalités d'accès au marché du travail, les conditions et statuts d'emploi constituent autant de lignes de partages entre différentes catégories d'actifs (...). L'inégal accès au marché du travail, l'inégale légitimité à avoir un emploi, se construit sur le socle des hiérarchies sociales- hiérarchies de classe, d'âge, de sexe, d'origine ethnique"*. Diversité enfin (c) des caractéristiques des groupes d'acteurs ou de leurs stratégies en fonction de l'âge, du sexe, du niveau de formation etc... Comme le souligne Tripier (1991), le cheminement fait, l'itinéraire parcouru, l'identité professionnelle construite, l'expérience acquise, ont une valeur explicative concurrente, mais tout autant légitime que celle attribuée au concept de situation de travail. Dès lors l'accent doit être mis aussi sur les destins individuels, sur les relations entretenues au cours d'une carrière, sur les arbitrages professionnels qui ont leur origine dans la famille. Il s'agit alors de repenser les catégories d'analyse, comme cela est en train de se faire à propos des rapports sociaux de sexe: il s'agit d'introduire la dimension sexuée pour penser la logique des rapports hommes-femmes, en faisant de cette dimension un cadre incontournable de la construction des rapports sociaux

Pourtant, à regarder le nombre de publications récentes, en plus des Traités et des Vocabulaires, on est frappé par l'importance des échanges qui semblent se nouer entre l'ergonomie et les sciences humaines et sociales (SHS) sur des thèmes tels que : « La transgression des règles », « L'ergonomie en quête de ses principes », « Les nouvelles rationalisations de la production », « Reconnaissances du travail : pour une approche ergologique », « La France malade de son travail », « La liberté du travail », « L'ergonomie face aux changements techniques et organisationnels du travail humain », « Conception et coopération », « Savoirs théoriques et savoirs d'action »

Néanmoins, les débats ne sont pas si faciles : notre première hypothèse considère que les échanges sont réglés par des différences d'objet. L'hypothèse d'une différence d'objet est évidente, si l'on considère que le travail est un objet multidimensionnel. Le concept de travail peut être abordé, comme l'indique l'historien du travail Jaccard (1960), de plusieurs manières selon la dimension considérée: la dimension économique qui renvoie aux activités de subsistance, la dimension psychologique de création ou de réalisation de soi, et la dimension sociale qui renvoie à la coopération, à l'insertion dans la société ou à la recherche de solidarités. Si cette notion fait l'objet d'autant de débats, c'est sans doute du fait de son ambiguïté originelle : l'homme tire son existence du travail, en même temps qu'il rêve de s'en affranchir. Nous limiterons notre analyse aux rapports entre l'ergonomie et la sociologie.

De plus le travail est un objet qu'une seule discipline ne peut embrasser. En tant que pratique récurrente et commune à toute société, en tant que valeur, ou en tant qu'objet de jugement et de règlements par les sujets qui le vivent, le concept de travail convoque une palette très large de disciplines. Sous l'angle d'une pratique, d'une représentation ou d'une réglementation, il fait l'objet de controverses qui ne situent pas forcément entre les disciplines, mais à l'intérieur de chaque discipline : notre seconde hypothèse, issue des travaux de Maggi (1984, 1990) considère que le travail peut être abordé de plusieurs manières ou si l'on veut qu'il existe plusieurs manières de concevoir le travail, (a) comme système déterminée, (b) comme système construit, ou encore (c) comme processus.

2.- Le travail : une construction de l'objet différente entre l'ergonomie et la sociologie

2.1.- Le travail et ses sociologies

La question du lien social est au coeur même de la sociologie : l'approche a été celle de la fonction sociale de la division du travail, c'est-à-dire de sa capacité d'intégration des individus par la coopération qu'elle entraîne. En même temps qu'elle différencie les postes de travail, la division du travail amène la nécessité de les coordonner et du même coup oblige les individus à coopérer. La division du travail rend les individus qui réalisent les tâches dépendants les uns des autres : sont-ils pour autant solidaires ? C'est cette question originelle que traite Durkheim (1893) pour qui, la division du travail n'a pas qu'un rôle économique visant à augmenter l'efficacité économique, mais aussi un rôle social, au sens où elle constitue un facteur d'intégration sociale. Durkheim (1893) a bien analysé l'influence dissolvante de la division du travail sur le corps social, qu'il qualifie de "forme anormale" de la division du travail, du fait notamment, d'une trop grande spécialisation. Il écrivait à ce sujet :

"La division du travail ne saurait donc être poussée trop loin sans devenir une source de désintégration (...) ; s'il (le travailleur) ne sait pas où tendent ces opérations qu'on réclame de lui, s'il ne les rattache à aucun but, il ne peut plus s'en acquitter que par routine".

Au cours des années **1950-70**, le travail est une catégorie centrale pour la sociologie, car c'est "une condition de toute vie humaine en société" (Friedmann, 1962) et "un moteur irremplaçable de toutes les formes de vie sociale" (Naville, 1962). Friedmann (1963 et 1964) avait ouvert cette voie, par ses études sur le travail humain en Europe, mais aussi aux Etats-Unis et en URSS. De grandes enquêtes sont développées : sur "l'automation et le travail humain" coordonnées par Naville (1961), sur "les ouvriers et le progrès technique", c'est l'étude du "nouveau laminoir" (Dofny et al., 1966), sur le "phénomène bureaucratique"

(Crozier, 1964). L'objet des recherches reste la division sociale du travail, mais dans deux perspectives distinctes : avec d'un côté, un accent mis sur la **situation** et l'aliénation engendrée par l'incontournable dichotomie entre la pensée et l'exécution, faisant de "*l'obéissance à des consignes, (de) la ponctualité, (de) la discipline dans l'exécution*" (Friedmann, 1962) des caractéristiques des sociétés évoluées ; avec d'un autre côté un accent mis sur **l'action** faisant de la grève, du conflit, mais aussi des jeux de pouvoir et de la construction stratégique un moteur du changement social. Chemin faisant, des champs de recherche se constituent et s'autonomisent en approfondissant leurs objets et leurs concepts que l'on peut résumer ainsi : (a) l'automatisme social (technologie, qualification et rapports sociaux), (b) les mouvements sociaux (conscience ouvrière, minorités) (c) les relations professionnelles (conflits et négociations), (d) l'organisation (acteur, stratégie, système).

Après 1968, les sociologues continuent à repenser les conditions du lien social dans deux perspectives. La perspective de la logique du **contrôle** et de la domination privilégie l'étude du système de pressions et de contraintes qui pèsent sur les individus et l'analyse de la reproduction des inégalités. Les recherches menées ont en commun de donner, comme le dit Tourraine (1989), « *l'image d'une domination écrasant complètement les acteurs contestataires et même empêchant leur formation* ». C'est la thèse d'une marginalisation de l'opérateur humain dans les systèmes automatisés et d'une négation de l'implication active des travailleurs, thèse largement développée par Bravermann (1976). La division du travail fait l'objet d'une critique renouvelée (Gorz, 1973) et d'études rigoureuses montrant ses conséquences sociales négatives : le travail est et reste "enchaîné" selon l'expression de Durand, (1978) et les nouvelles formes d'organisation du travail qu'il étudie ne changeront rien au problème. L'autre perspective est centrée sur **l'acteur** : elle privilégie la relation entre la liberté irréductible des acteurs et le système organisé et cohérent (Crozier et Friedberg, 1977). L'objet d'étude c'est la formation d'un groupe social, la manière dont il entre en conflit ou crée des alliances pour la gestion des modèles culturels et pour le contrôle des ressources culturelles. Cette approche permet de saisir la manière dont ceux qui sont dominés contestent et s'opposent à un adversaire social et du fait même de cette contestation active construisent la société (Tourraine, 1986). L'acteur syndical entre en scène comme acteur capable de produire du changement social (Adam et Reynaud, 1978). Dans le travail, l'individu est réhabilité dans un rôle actif : non seulement il est capable d'initiatives et d'inventions organisationnelles venant compenser les limites de l'organisation scientifique du travail (Bernoux, 1981 ; Dubois et al, 1976) mais il est compétent si l'on en juge par les savoirs qu'il mobilise pour travailler (Jones et Wood, 1984 ; Kern et Schumann, 1984 ; de Terssac et Coriat, 1984).

La **période actuelle** est marquée par une plus grande convergence des approches sociologiques : l'action organisée, l'action collective, l'action sociale devient le paradigme dominant pour étudier les collectivités qui se constituent et se défont à l'occasion du travail; il n'y a pas d'action sans contexte organisé: l'espace d'action non structuré par des règles, des conventions ou des cultures n'existe pas. De même, il n'y a pas de contexte d'action structuré qui puisse se passer de l'implication des acteurs, de leurs décisions et de leurs compétences, (Friedberg, 1993); la notion de régulation sociale a été étendue à l'étude des différentes formes d'action collective et de production de règles sociales (Reynaud, 1989). Néanmoins, la sociologie se trouve confrontée à l'énoncé de ce que Tourraine (1989) appelle « *une conception d'ensemble de la vie sociale reposant sur les formes nouvelles de travail et de production de la société post-industrielle (...), et dans laquelle les activités de production, même s'il faut les analyser comme communication plutôt que comme fabrication, occupent une place centrale* »

2.2.- Le travail et l'ergonomie

La réflexion sur le travail en ergonomie n'échappe pas à la tradition de complexité évoquée précédemment, à laquelle s'ajoute l'histoire propre de l'ergonomie. Cette histoire reste encore à faire, même si l'ouvrage de Wisner (1995), la réflexion coordonnée par Clot (1996) ou encore les travaux rassemblés par Leplat (1992 et 1993) en tracent les jalons. L'ergonomie européenne, que nous limiterons à l'ergonomie de langue française, est un champ de pratiques diversifiées, qui a un objet et un objectif : l'objet, c'est l'analyse de la personne qui travaille et l'objectif c'est l'adaptation du travail à l'homme. Nous distinguerons schématiquement 3 propositions fondamentales:

- La variabilité des contextes et des individus
- La distinction entre tâche et activité
- 'activité de régulation: représentation et compétence

(1) La notion de variabilité

Dans un texte de référence de 1971 intitulé "A quel homme le travail doit-il être adapté?", Wisner (1995) considère que les postes de travail sont souvent inadaptés parce leur définition repose sur une conception d'un homme qui en fait n'existe pas: "*Une notion beaucoup plus fondamentale de l'organisation du travail, et bien plus redoutable dans ses conséquences, est celle d'une référence prise sur **un ouvrier moyen, bien entraîné, travaillant à un poste stabilisé***" (souligné par l'auteur). A l'appui de données anthropométriques, biologiques et physiologiques ou issues de la psychologie différentielle, Wisner (1995) propose un renversement de perspective: il ne s'agit pas de sélectionner les individus "*qui conviennent à une machine conçue sans précaution*", mais il appartient aux ergonomistes de "*formuler des recommandations en rapport avec les véritables exigences de travailleurs*" (Wisner, 1995). De nombreux travaux ont été développés dans cette perspective, (présentés récemment par Leplat, 1992 et 1993).

(2) La distinction entre "tâche et activité", comme fondement de l'analyse du travail

Cette distinction a une longue histoire, que Huteau (1996) situe dans les années 30: l'analyse du travail a pris naissance dans la mouvance des travaux visant à définir les profils d'aptitude pour exercer des métiers; la question de la description des métiers est devenue nécessaire pour formaliser les exigences qui permettront de sélectionner le personnel. Néanmoins, comme le souligne l'auteur, les réponses apportées demeurent insuffisantes, "*dans la mesure notamment où elle (la réponse positiviste) sous-estime fortement l'activité du sujet et celle des acteurs sociaux*".

Il appartient à Ombredane et Faverge (1955) d'avoir procédé à un renversement de perspective, en distinguant ce que doivent faire les individus, de ce qu'ils font réellement: "*Deux perspectives sont à distinguer dès le départ en analyse du travail: celle du quoi et celle du comment. Qu'est ce qu'il y a à faire et comment les travailleurs que l'on considère le font-ils? D'une part la perspective des exigences de la tâche et d'autre part, celle des attitudes, des séquences opérationnelles par lesquelles les individus observés répondent réellement à la tâche*". Cette distinction est une réelle démarcation d'avec les pratiques antérieures: d'abord parce qu'elle considère que l'objet de l'analyse c'est l'activité, dont on cherche à comprendre l'organisation en fonction de ses conditions d'exécution (internes et propres au sujets ou externes et liées à la tâche) et ses effets tant sur l'individu que sur la performance du système tout entier (Leplat et Cuny, 1984).

(3) La régulation de l'activité: représentation mentale et compétences

Cette proposition consacre un renversement de perspective à propos de l'efficacité du système: celle-ci ne provient ni de la définition des procédures et des méthodes, ni du seul respect des instructions. Les résultats ne peuvent être obtenus que grâce à la capacité de régulation de l'activité développée par les sujets agissants, d'une part pour gérer les variations des conditions externes et internes de l'activité et d'autre part pour tenir compte des effets de l'activité. Les recherches de Leplat publiées en 1972 (voir Leplat, 1992), ont contribué à mettre en évidence, la nature et le rôle des représentations mentales dans la régulation des activités: *“Elle va donc permettre une simulation mentale qui sera un facteur essentiel de la planification de l'action en vue de réguler le système. Grâce à elle, en particulier, le sujet pourra organiser mentalement la solution de certains problèmes avant de donner ses réponses et accroître ainsi la stabilité du système.”* (Leplat, 1992).

La notion de compétence fait irruption dans la vocabulaire de l'ergonomie (de Montmollin, 1984, 1990 et 1995) pour désigner tout ce qui est engagé dans l'action, “ce qui fait la différence”, pourrait-on dire: c'est l'ensemble de connaissances, des savoir-faire, des heuristiques, des schémas-types, bref tout ce qui permet d'arriver au résultat sans apprentissage nouveau. Plus généralement de Montmollin (1995) définit la notion ainsi: *“En ergonomie les compétences correspondent aux structures hypothétiques (...) qui permettent à l'opérateur de donner une signification, pour l'action aux situations de travail, (et en particulier aux informations qu'elles proposent”*.

3.- Les différentes manières de voir le travail : une véritable opposition

Nous proposons (voir de Terssac, Maggi, 1996) de recourir à une réflexion sur les perspectives visant la dimension organisationnelle du travail pour éclaircir les points de vue diffusés dans la démarche ergonomique. Le point de départ est un constat : l'articulation de perspective concerne toute réalité sociale. La vision du social ne s'exprime pas d'une seule manière mais de plusieurs. Notre thèse est que les perspectives sur le travail peuvent être expliquées en se référant aux diverses manières de voir et de concevoir la réalité que la philosophie des sciences sociales nous indique, et pour faire bref en explicitant en quoi comment ces manières de voir et de concevoir concernent la dimension organisationnelle du travail, à savoir son fondement. Autrement dit, on peut se référer aux choix épistémologiques fondamentaux des sciences sociales, pour expliquer les perspectives sur l'organisation et par conséquent sur le travail (Maggi, 1984, 1990 et 1993)

3.1.-

Avant tout, le choix épistémologique qui préside à la perspective du modèle classique est bien évident. Là on est en présence d'une vision de la situation de travail comme un système social complètement pré-déterminé et sur-déterminé par rapport aux sujets concernés. L'organisation (la pré-ordination) d'un système social ainsi conçu répond à une logique de rationalité absolue. Cela amène à croire que l'on peut maximiser soit l'efficacité soit l'efficience, et que l'on peut atteindre la « one best way », le programme de travail le meilleur, absolument rigide, qui ne nécessite aucune correction pendant l'exécution, donc non variable (seulement selon cette vision on conçoit une organisation non variable). Des tâches sont configurées, à savoir des attributions stables d'actions élémentaires à des sujets déterminés. L'ordre hiérarchique de toutes les tâches configure la structure organisationnelle, qui peut être représentée dans l'organigramme. Les sujets doivent complètement s'adapter.

Tout cela est bien connu. La réflexion épistémologique commence à nous aider pour ce qui concerne les différences entre la perspective du modèle classique et les perspectives fonctionnalistes des Relations Humaines, anciennes (Elton Mayo et son école) et récentes (système socio-technique, valorisation des ressources humaines, job redesign, organisational development, etc.) Souvent ces dernières perspectives sur le travail sont présentées comme porteuses d'une vision opposée à celle du modèle classique, qui est en état de résoudre les problèmes de l'OST. Les perspectives fonctionnalistes du système social ont comme base de notion de fonction, empruntée aux sciences biologiques. Chaque sous-système contribue à la satisfaction des conditions fonctionnelles requises par le système de niveau supérieur. Ces conditions sont l'intégration et la conservation à l'intérieur, l'adaptation et l'expression des finalités vers l'extérieur du système. L'organisation (la pré-ordination) du système social ainsi conçu obéit à cette logique fonctionnelle. L'idée de la « one best way » n'est plus valable, parce qu'on admet que les contributions des composantes du système, et de l'ensemble, se développent naturellement par rapport aux besoins fonctionnels. Les programmes de travail ne sont plus rigides. Au contraire, la flexibilité accroît la potentialité du système. Les écarts du programme sont non seulement admis, mais ils sont valorisés toutes les fois qu'ils manifestent des solutions plus fonctionnelles. L'explicitation et la valorisation de "l'organisation informelle" se basent sur ce présupposé.

Les différences par rapport à la perspective du modèle classique sont considérables. La tâche laisse sa place au rôle, l'organigramme est mis en cause. Toutefois la flexibilité s'exerce dans un cadre général de morphostase, à savoir de conservation des états du système. Plusieurs modes de pré-ordination sont possibles, mais un est optimal : celui qui assure l'adaptation (intégration) la meilleure, des sujets par rapport au système, et du système par rapport à son environnement. Le choix épistémologique de fond n'a pas changé. Ce qui préside aux perspectives fonctionnalistes est encore une vision de prédétermination du système social par rapport aux sujets concernés. La flexibilisation de la structure sociale et la reconnaissance des solutions informelles visent la satisfaction des besoins fonctionnels du système de travail, non du travailleur. Dans les situations concrètes de travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les espaces de discrétion et de responsabilité, les rapports réciproques et les communications montantes dans la coordination, proposés par les démarches fonctionnalistes, sont en effet des solutions organisationnelles imposées, en pleine cohérence avec une logique de système surdéterminé. Très souvent ce sont des nouvelles prescriptions de prise de décision en situation difficile, où la prédétermination n'arrive pas à maîtriser l'incertitude, et la vision fonctionnalise demande au sujet humain de résoudre le problème, ce qui n'était pas admissible par la vision du modèle classique.

3.2.-

Ce n'est pas surprenant que la conception de base soit commune pour la perspective taylorienne et pour les perspectives fonctionnalistes : elles descendent en effet de deux traditions du positivisme dans le domaine des sciences sociales. Pour trouver des perspectives d'interprétation du travail basées sur un différent choix épistémologique il faut s'adresser aux courants d'étude anti-positivistes. La littérature organisationnelle a toujours exprimé des contributions de ce point de vue, mais surtout à partir de la fin des années 70, elle a donné plus d'espace à des approches qui s'inspirent de l'interactionnisme, de la phénoménologie sociale, de l'ethnométhodologie, de l'interdéterminisme décisionnel. Alors la manière de voir et de concevoir la situation de travail, comme tout système social, est complètement renversée. Le système n'est pas prédéterminé par rapport aux sujets, au contraire, il est produit par les interactions des sujets. La réalité n'est pas une donnée naturelle préexistant à l'action, elle est une construction sociale définie par les significations subjectives.

La rationalité du système prédéterminé est évidemment rejetée selon cette vision, la seule rationalité possible est a posteriori; pour certains courants la rationalité concerne seulement les acteurs, non le système. Selon cette vision du social c'est dans l'interaction entre les sujets que se produisent des modèles de relation, des modes typiques qui s'institutionnalisent, comme les situations de travail. L'organisation comme chaque institution naît du caractère typique des actions, duquel dérive la stabilité et l'objectivité. L'organisation étant douée d'objectivité, se sépare alors des sujets qui la produisent. Elle se pose comme un fait extérieur, avec ses règles, ses prescriptions. La situation de travail est un résultat 'action organisée (plutôt que "organisante"), séparée des acteurs, symbolisée par les tâches prescrites et les organigrammes : une réalité en tout cas contraignante. Elle emprisonne les sujets, qui ne peuvent que chercher à s'opposer à l'organisation. Si la conception du système prédéterminé implique l'adaptation du sujet à l'organisation, la conception du système construit conduit au refus de l'organisation. Mais un aspect est quand même commun aux deux visions opposées. Le système et l'acteur sont dans les deux cas des entités séparées.

3.3.-

L'épistémologie des sciences sociales ne s'épuise pas dans ces deux choix, du système prédéterminé et du système construit et objectivé, de la rationalité absolue a priori et de la rationalité a posteriori. C'est justement le débat épistémologique sur cette opposition qui a produit un troisième choix, qui consiste à voir et à concevoir le système social comme un processus d'actions et de décisions. Le processus n'est ni donné et prédéterminé ni indéterminé et connaissable seulement dans son objectivation. Il est un système qui s'autoproduit, qui se modifie par lui-même, qui s'auto-organise, selon une rationalité intentionnelle et limitée. Sa rationalité (du processus en même temps que des sujets) est limitée et non absolue parce qu'elle reflète les limites de la raison humaine, mais elle est aussi intentionnelle et non a posteriori parce qu'elle implique l'intentionnalité de l'action. Le système social conçu comme processus d'actions et de décisions est un parcours activé par des modifications sur la base de connaissances et de valeurs nouvelles : c'est un parcours heuristique, de recherche, d'apprentissage, de décision et enfin d'action.

Encore mieux que d'action, il faudrait parler d'un agir, pour souligner l'idée du processus. Cet agir est préordonnable et reconnaissable dans sa production, bien que continuellement variable. La pré-ordination, qu'il se donne par lui-même, est son ordre, son organisation. Alors on comprend pourquoi un processus d'actions et de décisions de travail est en même temps "organisé" et "organisant". L'organisation elle-même est un agir. Elle est action organisationnelle, visant à ordonner d'autres actions caractérisées de différentes manières, pour essayer d'atteindre un résultat dérivé.

Le sujet n'est vu ni comme un élément qui s'adapte à l'organisation du système, ni qui s'y oppose et le refuse. Le sujet n'est pas séparable du système, celui-ci étant un processus d'actions. On reconnaît que le sujet est au centre du système, que chaque sujet donne sa contribution au déroulement du processus, mais aussi à sa construction et à son organisation. Cela n'empêche pas que le processus produit des contraintes pour les sujets, parce que toute pré-ordination est contraignante, fut-elle imposée ou consensuelle, du fait qu'elle réduit les espaces de décision individuelle. Toutefois la vision du processus implique que tout est variable et modifiable : les résultats qu'on désire, les actions pour les atteindre, les connaissances techniques, l'ordre même du processus. Tout donc peut être varié, afin de poursuivre une rationalité qui essaie de rendre compatibles les résultats de l'action sociale avec le bien-être et la valorisation des sujets concernés.

Si celui-ci est le cadre d'une réflexion possible autour des perspectives sur le travail, qui peut servir à éclaircir les différents "points de vue" que nous trouvons dans la démarche ergonomique, on peut à partir d'ici se poser des questions sur la vision la plus adaptée à la compréhension et à l'action ergonomique. Du moins, on peut en tirer quelques conséquences.

RÉFÉRENCES

- Bernoux Ph. (1981), *Un travail à soi*, Toulouse, Privat, 252 p.
- Braverman H. (1976), *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspero, Economie et Socialisme 32, 360 P.
- Coninck F de, *Travail intégré, société éclatée*, Paris, PUF, 1995.
- Crozier M. (1963), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.
- Crozier M., Friedberg E. (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 437 p.
- Dubar C. (1991) *La socialisation - Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin
- Dubois P., Durand C., Chave D., Le Maître G. (1976), *L'autonomie ouvrière dans les industries de série*, vol. 1 : les facteurs explicatifs de la distribution inégale de l'autonomie entre les postes de travail, Paris, G.S.T., 285 p.
- Durand C. (1978), *Le travail enchaîné. Organisation du travail et domination sociale*, Paris, Seuil, 196 p.
- Durkheim E. (1893), *De la division du travail social*, Paris, Alcan, 416 p.
- Friedberg E. (1993), *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil.
- Chamoux M.H., Sociétés avec et sans concept de travail, *Sociologie du Travail*, N° hors série, 1994, pp. 57-69.
- Francfort I, Osty F, Sainsaulieu R., Uhalde M., *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris, Desclée de Brouwer, Coll. Sociologie Economique, 1995.
- Friedberg E., *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil, 1993.
- Friedmann G, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, Coll. Idées, 1956
- Friedmann G, L'objet de la sociologie du travail, In Friedmann G, Naville P, (Eds), *Traité de Sociologie du Travail*, Paris, A Colin, 1962, t 1, 11-34.
- Friedmann G, *Où va le travail humain?* Paris, Gallimard, Coll. Idées, 1963, (1° éd., 1950)
- Friedmann G, Naville P, (Sous la Dir de), *Traité de Sociologie du Travail*, Paris, A Colin, t1 et t. 2, 1962.
- Freyssenet M., Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du Travail*, n° hors série, 1994, pp. 105-122.
- Jaccard P, *Histoire sociale du travail, de l'antiquité à nos jours*, Paris, Payot, 1960
- Lalivé d'Épinay, Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours, In : M de Coster, F Pichaut, (Sous la dir de), *Traité de Sociologie du Travail*, 1994, Bruxelles, De Boeck-Wesmael, 1994, 55-82.
- Leplat J (Sous la dir de), *L'analyse du travail en psychologie du travail*, Toulouse, Octarès, Tome 1, 1992
- Leplat J (Sous la dir de), *L'analyse du travail en psychologie du travail*, Toulouse, Octarès, Tome 2, 1993
- Leplat J, Cuny X, *Introduction à la psychologie du travail*, Paris, PUF, (2° ed), 1984.
- Maggi B, *Questioni di organizzazione e sociologia del lavoro*, (Turin, Tirrenia Stampatori, 1984
- Maggi B, *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*, (2° édition augmentée), Milan, Etas Libri, 1990
- Maggi B, Perspective sur la dimension organisationnelle du travail. Quelle perspective? *Actes du Colloque interdisciplinaire PIRTTEM-CNRS, Travail : recherches et perspectives*, Lyon, 1992, paru dans *Ergonomia*, 1993, I, 1, 37-46.
- Montmollin M de, *L'intelligence de la tâche*. Eléments d'ergonomie cognitive ; berne : Peter Lang, 1984
- Montmollin M de, *L'ergonomie*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 1990
- Montmollin M *Vocabulaire de l'Ergonomie*, Toulouse, Octarès, 1995
- Naville P. (1961), *L'automation et le travail humain*, Paris, Edition du CNRS, 741 p.
- Ombredane A, Faverge JM, *L'analyse du travail*, Paris, PUF, 1955
- Reynaud J.D., *Les règles du jeu. Action Collective et la régulation sociale*. Paris, A. Colin, 1989.
- Soupiot A, Temps de travail: pour une concordance des temps. *Rev. Droit Social*, 1995, 12, 947-954.
- Terssac G de, Friedberg E., (sous la Dir. de), *Coopération et conception*, Toulouse, Octarès, 1996,

- Tourraine A (1989), D'une sociologie à l'autre. *Sociologie du Travail*, Numéro Spécial "30 ans", 25-33.
- Tripier P., *Du travail à l'emploi*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 1991.
- Wisner A, *Réflexions sur l'ergonomie*, 1962-1995, Toulouse, Octarès, 1995
- Zarifian Ph. *Travail et communication*, Paris , PUF, 1996