

LA GESTION DE SOI DANS LA RÉINVENTION DES NORMES : PRATIQUES ET SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL

Cristiane A. Fernandes da Silva

1. Introduction

Au cœur du présent article se trouve l'analyse des pratiques et des valeurs culturelles, corporelles et personnelles des ouvriers, qui sont envisagés en tant que sujet de la négociation informelle et quotidienne des *normes prescrites et pratiquées* dans l'usine¹. À travers l'analyse de l'interaction et de la confrontation entre les normes établies par l'usine et celles créées par l'ouvrier, cette recherche accorde une place centrale aux valeurs culturelles des ouvriers lorsqu'ils reformulent les normes du travail et attribuent du même coup de nouveaux sens (inter)subjectifs à leurs activités². Le regard est donc porté sur les représentations de soi dans le travail quotidien des individus.

¹ A propos du terme “négociation quotidienne”, voir Sato [19]

² Sur la notion d'(inter)subjectivité, voir Schutz [20, p. 316 et p.159]

L'arrière-plan théorique de notre étude repose sur les lignes de pensée de la philosophie ergologique et de la philosophie de l'histoire développées respectivement par Yves Schwartz et Michel de Certeau. Dans son approche de la confrontation permanente entre les *normes prescrites* et les *normes non prescrites*, Yves Schwartz considère que ces dernières sont créées comme une manière de se gérer soi-même tout en défendant ses valeurs culturelles propres et sa subjectivité. En complémentarité à cette approche, Michel de Certeau avance, dans sa théorie des pratiques quotidiennes, que les individus réinventent sans cesse leur quotidien en rusant discrètement avec les ordres établis.

Pour étudier les pratiques quotidiennes et la subjectivité des individus au travail, nous partons du présupposé fondamental que la technique n'est pas à même de se substituer à l'être humain et qu'un processus de travail a beau être automatisé, il y aura toujours un espace vacant, prêt à être occupé par le sujet. L'existence même de « nouvelles » normes, relatives aux manières de travailler et non prescrites par l'organisation du travail, permet de constater que les expériences singulières des travailleurs sont d'une certaine manière réclamées par cette organisation. Cela dit, elles ne sont pas totalement absentes du quotidien professionnel. Nous rejoignons ici la perspective de la dysfonction pratique de l'existence *a priori* de « la meilleure manière » de réaliser une activité, et ce d'autant plus que chaque tâche est intrinsèquement liée aux conditions locales et culturelles d'une société. En situation de travail, on aurait plutôt affaire à des *manières différentes* de réaliser une même activité. Donc, le problème majeur consiste à comprendre *de quelle manière chaque individu*, lorsqu'il personnalise son activité en réinventant les normes de son travail, *assure sa gestion de soi* face à ses potentialités et ses limites personnelles, corporelles et culturelles.

Disposant d'une manière de faire le travail censée être la « meilleure », l'organisation officielle du travail impose des normes qui visent à contrôler l'activité du travailleur, ce qui finit par restreindre sa liberté « opérationnelle ». Cependant, nous considérons que le travailleur réagit à cette situation notamment en exerçant des micro-contrôles personnels et collectifs sur la vitesse des machines, dans le but de satisfaire ses propres besoins, qu'ils soient d'ordre organique (besoins physiologiques) ou culturel (principes moraux, religieux, personnels). Ainsi, l'une des hypothèses fortes de la recherche, renforcée par le travail de terrain, est que *le travailleur n'adopte pas une attitude passive* face aux règlements qui dictent le mode de faire dans son travail, mais que, au contraire, il a un rôle à jouer dans la négociation des procédures opérationnelles, ce qui montre que le milieu exerce des contraintes sur le travailleur, tout en subissant son influence.

2. Normes, usages et valeurs au travail

La gestion économique n'est pas isolée des modes de gestion de soi des individus, dans la mesure où elle n'est pas déterminée par le seul environnement technique objectif [21, p. 50]. Dans ce sens, une usine n'est pas gérée uniquement par les normes objectives, selon la rationalité technique, mais tout autant par les normes subjectives. Ces autres rationalités sont subjectives puisque fondées sur le vécu des travailleurs, par opposition à la rationalité instrumentale, uniquement intéressée par l'efficacité [8, p. 118] et la logique de la technique et des systèmes organisationnels dans le monde des choses.

L'automatisation d'un processus de travail n'est donc jamais entière ; aussi performantes que soient les ressources techniques, il y aura toujours une place pour l'imprévu. Confrontés à ces situations non

prévues par les normes officielles, les travailleurs se voient contraints de trouver une solution. Le recours à la création de normes non prescrites constitue une condition intrinsèque pour assurer l'existence et la continuité de la production [17, p. 10]. Et puisque « la meilleure manière » (*the best way*), d'après la désignation taylorienne, se veut un objectif pourtant difficile à atteindre dans le quotidien industriel³, ce qui semble vraiment fonctionner dans une usine c'est « une meilleure manière » (*a better way*), variable en fonction des contextes de travail [17, p. 12]. D'ailleurs, ces contrastes entre les différents lieux de travail donnent origine à la formulation de plusieurs normes informelles.

Dans la pratique, les normes informelles reconfigurent les normes formelles pour en atténuer les lacunes et imperfections. Quoique ce rapport symbiotique recherche des résultats positifs à la fois pour la production et le bien-être du travailleur, d'autres conflits vont s'installer entre celui-ci et le corps administratif, censé veiller au respect des normes prescrites (*idem*).

L'idée selon laquelle l'individu réinvente sa façon de travailler en élaborant soi-même les normes met en cause la conception classique des organisations, à savoir que l'activité industrielle se limite à des gestes observables d'individus isolés du collectif et dotés d'une forme invariable et interchangeable [17, p. 263]. Dans le sens inverse de cette approche, ce qui se vérifie à l'intérieur d'une usine, si l'on y porte un regard microscopique, c'est que les gestes sont constamment adaptés et réinventés par les

³ Voir Schwartz et son refus de concevoir le sujet en situation de travail comme un individu réduit au reste des vivants, tel que le préconise le taylorisme [21, p. 58].

individus. La réinvention des modes de faire au travail est motivée aussi bien par des caractéristiques personnelles (rythme, mouvement, taille physique, raisonnement, discipline) que par des imprévus occasionnés par une tâche et un moment donnés. Ces contrastes individuels et le processus même du travail, dont le contrôle échappe aux prescriptions officielles, vont faire que, dans la pratique, l'individu reformule les normes du « comment faire », soit parce que la cadence des mouvements peut causer des affections ostéomusculaires, soit en fonction de la propre monotonie de la tâche, la réappropriation par l'individu d'une façon propre de réaliser son activité correspondant à une stratégie pour éviter la souffrance et redonner le goût du travail. Selon Christophe Dejours, ce plaisir est moins le résultat d'un objectif pré-fixé par l'individu que la conséquence de la transformation de la souffrance en plaisir [9, p. 330]. En effet, c'est la recherche d'une identité singularisée qui pousse l'individu à élaborer des normes pratiques pour la gestion de son travail, le plaisir n'en étant alors qu'une conséquence.

Dans le sillage de cette approche, outre sa dimension de domination suivie d'aliénation, le travail comporte une part de « subversion » [9, p. 331] dès lors que les travailleurs élaborent leurs propres normes, destinées à rendre les tâches moins agressives au corps, aux valeurs et à la subjectivité.

Suivant l'acception de Leny Sato [19, p. 121], et que nous avons pu vérifier dans notre recherche, les manières différentes de faire une activité ne se limitent pas à la façon d'être de chaque travailleur. En effet, elles touchent aussi les propres technologies de l'usine, comme par exemple des engins ou des adaptations physiques aux machines conçues par les travailleurs pour diminuer les inconvénients physiques, psychiques ou valoratifs. La dimension symbolique constitue le point de départ des

changements dans la façon de réaliser chaque tâche, à l'origine desquels se trouvent les sens et les valeurs des individus ou de la collectivité [19, p. 39]. Ce constat renforce une approche centrée sur les perceptions singulières de chaque individu, nécessaire pour comprendre les sens que celui-ci attribue à ses négociations en contexte de travail.

En s'appuyant sur des travaux en biologie, Georges Canguilhem signale que « *le milieu ne peut imposer aucun mouvement à un organisme que si cet organisme se propose d'abord au milieu selon certaines orientations propres* » [2, p. 128]. L'individu s'impose au milieu en légitimant ses valeurs, si bien que l'auteur considère que la volonté de créer ses propres normes est quelque chose d'inhérent à l'homme [2, p. 129]. Dans ces termes, le « recentrement » constitue un but constamment recherché par l'individu pour « *faire valoir ses normes propres, liées à des projets-héritages circulant entre le microscopique des actes et le global social* » [22, p. 294]. « Recentrement » signifie déplacement de centre, réalisation de choix, articulation de sens et retravail des modes de faire une activité. Recentrer des normes autour de soi implique donc de redessiner les normes prescrites selon ses propres valeurs, autrement dit, de décentraliser les normes imposées par l'administration et les centraliser en conformité avec celles avancées par les individus.

A la lumière de ces réflexions, Yves Schwartz affirme que les individus chercheront toujours à réaliser leurs choix, en dépit des limitations matérielles et sociales qui les conditionnent [21]. Malgré les adversités occasionnées par ces limitations, il y aura toujours des brèches pour une « *gestion différenciée de soi-même* » [21, p. 47], dans laquelle l'individu recrée ses propres « *usages de soi* »

tout en négociant les « *mésusages de soi* » imposés ailleurs⁴. En tant qu'usage de soi, le travail est un lieu de tension, « *un espace de possibles toujours à négocier* » [21, p. 53]. Dans la conception de cet auteur, c'est l'usage et non pas l'exécution qui caractérise le travail, l'individu étant convoqué au-delà de sa force de travail. Il n'est donc pas possible de caractériser le travail comme une simple exécution car « *le milieu est toujours infidèle* »; le milieu technique, humain et culturel du travail exige sans cesse du travailleur un agir infidèle, jamais standardisé et toujours soumis aux situations spécifiques [23, p. 185]⁵.

Chemin faisant, en situation de travail, *l'ouvrier ne se limite pas à exécuter une opération* prévisible, en appliquant à la lettre les consignes reçues par l'entreprise, comme le prétendait le taylorisme. En réalité, il *fait* en plus *des usages singularisés d'événements* contingents lorsqu'il réélabore ces consignes en fonction des spécificités de chaque situation productive, ainsi que de son propre état, de ses limitations, des commodités psychophysiques, des valeurs et des choix.

Dans le même ordre d'idée, Michel de Certeau envisage les pratiques quotidiennes en tant qu'ordres exercés par un art tout à la fois respecté et rusé. Dans ces termes, les individus d'une organisation ne sont que « *supposés voués à la passivité et à la discipline* », car le fait de posséder le statut de dominé n'implique pas d'être passif et obéissant si l'on considère que « *le quotidien s'invente avec mille manières de 'braconner'* » [5, p. 20, 37-38]. Croyant à la capacité et à l'intelligence de l'autre, et non

⁴ Schwartz illustre les cas suivants de mésusages de soi : exploitation, inemploi et humiliations [21, p. 56].

⁵ En ce qui concerne des témoignages de travailleurs et la notion ergologique d'« usage de soi », voir aussi Maria Rosa [18].

pas à l'existence d'un *a priori* dans les attitudes d'autrui, de Certeau essaie toujours de saisir dans la vie sociale un « mouvement brownien » (erratique, en zigzag) dans les performances opérationnelles des individus. Celles-ci sont faites aussi bien de combats que de petits moments de plaisir [5, p. 47], difficilement perçus mais quand même présents dans chaque activité humaine.

En rejoignant ici cette théorie des pratiques quotidiennes mise en avant par Michel de Certeau, nous considérons qu'en situation de travail les individus font preuve d'ingéniosité lorsqu'ils réinventent leurs normes et, pour ce faire, déplacent vers eux-mêmes l'autorité des règlements, ce qui leur permet de gérer leur quotidien et leurs propres valeurs. Il faut être attentif aux conditions singulières de chaque situation de travail pour pouvoir mieux la comprendre car, aussi raffinés que soient les concepts disponibles, ils « *n'anticipent pas tout, il faut toujours ce regard [attentif] sur l'activité* », remarque Schwartz [23, p. 129]. Dans ce sens, accorder aux concepts le statut de vérité absolue nous rend aveugles aux variabilités.

L'un des témoins les plus évidents de cette transposition des concepts dans la vie sociale est l'existence du travail non prescrit. Pour comprendre les pratiques sociales « réelles », il ne suffit pas de connaître les consignes données au travailleur, le travail prescrit ou le champ théorique de l'activité. Comme le montre Yves Schwartz, le travail constitue toujours une expérience, d'où l'importance d'analyser conjointement ces deux dimensions : travail et expérience. Pour l'auteur, l'expérience marque concrètement les individus, sur leurs corps, dans ce sens que « *nous travaillons notre corps [...] en permanence par notre expérience de vie – et donc par nos passions, par nos désirs (...)* » [23, p. 193]. Dans sa référence aux usages de soi, plus spécifiquement à la sphère des individus

qui développent des manières propres de réaliser une activité, Schwartz a forgé l'expression « *corps-soi* » en substitution au terme « subjectivité », qu'il juge omniprésent et imprécis. Le corps-soi est le lieu concret où se situent bon nombre des choix des individus au travail. Il est constitué par la relation entre l'être biologique, culturel et psychique, autrement dit, par le corps, les valeurs et les désirs et choix des individus [23, p. 197]. Ces trois sphères du corps-soi s'articulent en permanence, à chaque acte du travail.

Alfred Schutz remarque quant à lui que la connaissance de l'autre ne peut être appréhendée qu'à partir du corps : « *La pensée d'un autre individu ne peut être saisie qu'à travers des événements survenus [à] ou produits par son corps* » [20, p. 160]. Aussi bien pour cet auteur que pour Schwartz, c'est donc le corps qui comporte et présente des systèmes relatifs aux expériences individuelles, lesquelles révèlent en plus des aspects liés non seulement à la personne de l'individu mais aussi à des systèmes de valeurs collectifs, donc intersubjectifs.

Suivant les perspectives ergologique (Schwartz) et phénoménologique (Schutz), il ne faut pas considérer comme allant de soi la manière dont les ouvriers réalisent leurs tâches, c'est-à-dire en les concevant comme un a priori, en dehors de l'intersubjectivité et des manières d'être propres à chaque travailleur. En effet, pour analyser les actes des individus lors de leur réalisation des tâches et pouvoir ensuite accéder aux manières concrètes dont ils produisent des objets et se gèrent eux-mêmes, une condition *sine qua non* s'impose : abandonner l'idée reçue qui consiste à croire que les travailleurs n'effectuent que des opérations mécaniques. Cela dit, ce ne sont pas des « vérités » présupposées qu'il

faut aller chercher dans les expériences, mais plutôt les interprétations basées sur leurs propres sens et vécus dans chaque situation analysée.

3. Construction des techniques et des méthodes de la recherche de terrain

Pour avoir accès aux expériences des individus, il nous fallait obtenir des témoignages singuliers des travailleurs. Le but était alors d'investiguer les pratiques sociales et individuelles concernant les *normes prescrites* et les *normes pratiquées*.

L'univers découpé englobe des ouvriers de l'usine entretenant des rapports directs ou indirects avec la production industrielle. Leurs témoignages ont été recueillis entre mars et juillet 2005, chez eux, dans la région métropolitaine de la ville de São Paulo. Les ouvriers interviewés diffèrent quant aux qualifications et aux fonctions aussi bien dans des entreprises de petite, moyenne ou grande taille et dans les différents sous-secteurs de l'industrie métallurgique⁶. La diversité tient aussi à d'autres caractéristiques comme le sexe, les tranches d'âge, les états civils et les temps de service. Afin d'établir un contact immédiat avec les sujets, le recueil des données du terrain a été effectué à travers

⁶ Différemment de la classification proposée par le SEBRAE, la taille des cinq usines étudiées ici se réfère au nombre d'employés dans chacune : a) petites : 30 et 100, b) moyenne : 2.000 et c) grandes : 10.000 et 14.000, ce qui donne trois groupes assez distincts.

la technique d'observation directe, avec enregistrement des interviews sur appareil audio⁷. Ce contact direct aide le chercheur à mieux percevoir les signes non-verbaux émis par l'interviewé, notamment des gestes corporels, et présente en plus l'avantage de faciliter l'élaboration de nouvelles questions.

Le questionnaire élaboré contenait des questions plus ou moins ouvertes pertinentes pour la recherche et s'organisait en blocs thématiques et chronologiques. Quoique préparées à l'avance, les questions ont été reformulées voire réélaborées au cours des interviews, en particulier en raison des spécificités de chaque récit et de l'ambiance rencontrée. Ainsi, le questionnaire a subi des réarrangements et des reformulations, des ajouts in situ au profit de l'appréhension des expériences ouvrières de renormalisation. Le choix pour des interviews semi-directives et/ou semi-ouvertes a permis de cibler le recueil des données sur l'objectif de la recherche et en même temps de le laisser ouvert aux faits singuliers révélés par chaque interviewé.

En complément des interviews enregistrées, deux autres techniques ont été mises en place : le journal de terrain et la fiche de l'enquête. D'après Maria Isaura de Queiroz, en apportant des données personnelles de l'interviewé, considérées « objectives » puisque impartiales, ces fiches donnent des pistes pour poser des questions à partir de la comparaison des profils des interviewés. En conséquence, elles favorisent les trouvailles collectives [16, pp. 52-54]. Quant au journal de terrain, il contient des annotations faites par le chercheur sur les conditions psychophysiques de l'interview, sur les

⁷ Les questionnaires et interviews sont considérés comme des techniques d'observation directe parce qu'ils établissent un contact effectif avec des personnes concernées par le problème investigué » [24, p. 32].

caractéristiques des interviewés, la relation entre chercheur et interviewé, des observations concernant les techniques employées et d'autres remarques d'intérêt.

En vue d'établir une relation informelle et indépendante de tout lien institutionnel, nous avons choisi la méthode des réseaux sociaux. Selon Elisabeth Both [1], l'un des précurseurs de ce concept anthropologique en Angleterre, dans la recherche sociale le réseau fonctionne aussi bien comme un type d'organisation sociale que comme une méthode. Or, c'est précisément dans cette dernière acception qu'il a été convoqué dans notre recherche pour composer le réseau d'informations et arriver aux interviewés. Cependant, au lieu de recourir à l'« agence de contacts » (maternités, écoles, associations, églises, partis), telle que préconisée par Both, nous avons fait appel à la technique des « agents de contact », constitués par des personnes physiques. Cette démarche nous a permis de construire un réseau de contacts informels, qui, à part la famille des interviewés, n'a subi aucune influence directe des institutions. Le réseau social de relations s'est tissé à partir des suggestions des propres interviewés, en particulier par celle d'un travailleur contacté à l'occasion de notre recherche de maître. Dans les dires de Both, ce travailleur est défini « *core person* », puisqu'à partir de lui s'est constitué le réseau d'interviewés le plus dense et le plus important, au total de treize ouvriers, c'est-à-dire, plus de la moitié de la population analysée, au nombre de vingt-et-un.

La présente étude ayant pour but d'investiguer le rapport travail-subjectivité, une thématique pourtant difficile à cerner, c'est la nécessité de l'appréhender dans ses détails qui explique notre choix pour les méthodes de recherche qualitatives déjà mentionnées.

4. Gérer l'espace-temps à l'usine et soi-même

Dans cette recherche, nous faisons l'hypothèse que, face à l'inopérance gestionnaire officielle, les ouvriers reconstruisent leur quotidien de travail à l'usine à plusieurs niveaux : depuis le *modus operandi*, le temps, les relations, jusqu'au corps, aux outils de travail et aux machineries. En effet, la gestion du travail ne concerne pas que la production. L'environnement physique et relationnel, de même que la subjectivité du travailleur, y jouent un rôle considérable. Dans notre analyse, le milieu industriel est donc envisagé à partir des valeurs des ouvriers, notamment celles qui ont trait à l'autonomie, à la sociabilité, à la pulsion de vie et de mort et à l'appropriation.

S'il est vrai que les nouvelles formes d'organisation du travail prônent la nécessité de « *mobiliser l'intelligence, l'initiative et la responsabilité des travailleurs* », Jacques Duraffourg refuse quant à lui les aspects de générosité ou de revendication humaniste présents dans cette vision [10, p. 119]. Ce qui se vérifie dans la pratique, c'est que certaines dimensions du travail ont du mal à être automatisées, comme par exemple la surveillance du fonctionnement des machines. La soi-disante « autonomie » accordée aux ouvriers relève en fait des contraintes produites par le système, dont le fonctionnement par opérations répétitives ne permet pas d'anticiper les incidents et accidents, d'où la nécessité de l'intervention humaine. En se guidant sur leurs propres expériences à l'usine, les ouvriers interviewés donnent une nouvelle signification au terme « autonomie », rebaptisé « semi-autonomie ». En effet, il s'agit là d'une autonomie partielle, seulement possible lorsque l'intervention ouvrière coïncide avec les objectifs de l'usine, alors même que celle-ci en est inexorablement dépendante. Si, pour des raisons liées au marché, la demande de production est basse, alors tous vont bénéficier de l'« autonomie ». En

revanche, si la demande est élevée, la gestion, autrefois participative, devient le monopole des patrons. Cependant, en absence d'« autonomie », c'est la sociabilité qui prend le relais. Partager le même espace et des situations communes conduit les ouvriers à développer des groupes relationnels. Les liens d'amitié noués sur l'usine sont autant de facteurs qui contribuent à créer une atmosphère détendue, par des séances de conversation où l'on cherche à s'amuser. Ce genre d'interactions, tournées vers l'humanisation des relations, permet de sortir de la routine, même si c'est seulement pour quelques instants, et d'éviter du même coup la fatigue causée par le travail machinal.

La rotation des tâches, une pratique assez courante dans les usines, est favorisée par la formation de groupes d'affinités dans lesquels les participants se comprennent, s'acceptent et négocient les échanges d'activités. Lorsque les ouvriers ne se montrent pas ouverts à la coopération dans ce type de pratique, le groupe échoue dans la réalisation d'actes fondamentalement basés sur la convergence harmonieuse des mouvements. Partager des activités communes de manière alternée, en particulier les moins désirées, aide à renforcer les liens entre les ouvriers, d'autant plus que le temps d'exposition aux activités plus pénibles est alors réduit. Cette pratique systématique de rotation des tâches est vécue par les ouvriers comme une stratégie pour résoudre le problème de l'absentéisme, servant aussi à réduire, voire éviter les risques de maladies professionnelles, notamment celles entraînées par des mouvements répétitifs.

Dans l'usine, les ouvriers sont souvent confrontés à des situations défavorables qui nuisent à leur santé et menacent leur dignité, comme par exemple la manipulation malveillante de la vitesse du tapis roulant par les contrôleurs. L'usine doit atteindre son plan de production à n'importe quel prix, quel

que soit le nombre de travailleurs disponibles. En présence ou en absence d'ouvriers disponibles, le temps de production d'une pièce n'est presque jamais rallongé. D'ailleurs, il se peut même qu'il soit raccourci, provoquant une surcharge de travail chez les ouvriers. Les contrôleurs sont stratégiquement orientés à accélérer le tapis roulant de la ligne de montage pendant l'après midi, c'est-à-dire quand le corps de l'ouvrier est réchauffé et qu'il ne perçoit pas tout de suite l'accélération forcée. C'est une attitude qui défie le corps, l'esprit et les valeurs des ouvriers, confrontés à leur insu à cette situation. Cette collusion autour de la manipulation du chronomètre dans la ligne de montage ne fait qu'intensifier le rythme du travail et surcharger les ouvriers en les privant de la maîtrise du temps. Il ne leur reste alors qu'une possibilité : l'action conjointe. Les ouvriers s'unissent pour nourrir des affinités en tant qu'amis ou pour construire ensemble une force capable de contrer les adversités qui les touchent tous. Mais, pour faire en sorte que les droits exigés soient pleinement observés, il ne faut pas agir isolément, d'où la nécessité politique d'établir des liens de sociabilité.

Il faut savoir cependant que l'espace industriel est un lieu propice à des dangers qui sévissent et fragilisent la subjectivité des ouvriers, qui plus est, touchent directement leurs quotidiens et laissent des marques sur leurs corps et imaginaires. En effet, la peur ressentie par les ouvriers provient du danger au travail, à plus forte raison quand l'intérieur de l'usine est composé d'instruments et équipements susceptibles de pannes et d'usages malveillants, les conséquences pouvant être la mutilation, voire l'atteinte à la vie. Cet environnement plein de dangers fait peur aux ouvriers, comme en témoignent leurs récits des mésaventures survenues à des collègues de travail. Des cas de lésions, d'intoxications et de mutilations de membres ont ainsi été rapportés par les ouvriers comme des conséquences de l'entraînement inadéquat offert par l'usine, de même que de leur propre

méconnaissance vis-à-vis des limites et dangers que les machines et outils présentaient à leurs corps. Ces récits de danger et de mort jouent néanmoins un rôle collectif décisif pour les relations ouvrières, dans la mesure où ils fonctionnent comme des rituels d'initiation à ce qui doit être évité [4, pp. 191 - 192]. Par ailleurs, cet imaginaire formé à partir des expériences tragiques et lugubres de l'autre, remplit une fonction sociale fondamentale pour garder sa lucidité dans un environnement qui fait peur.

Cohabiter au quotidien, dans une ambiance dont l'organisation formelle – technique, normative, spatiale ou temporelle – est régie officiellement par des instances de décision situées au sommet de la hiérarchie industrielle, incite l'ouvrier à créer des espaces avec des sens propres, adaptés à son imaginaire et envisagés pour être pratiques et accueillants pour soi-même. Dans ce rapport au milieu industriel, la dimension esthétique de l'ambiance apparaît dans la manière informelle dont les ouvriers rangent les objets⁸. Ces derniers, des objets jetables, notamment des déchets, deviennent tributaires et en même temps symboles de valeurs esthétiques. Les objets-symboles, dont les sens sont renouvelés par l'ouvrier afin d'orne son espace dans l'usine, deviennent des plages de détente privilégiées pour le regard et les idées. C'est là qu'ils peuvent désormais se réfugier, loin des sentiments froids évoqués par la couleur prédominante de l'acier usé, et retrouver le calme par la simple contemplation de ces objets.

Le milieu de travail est reconfiguré par le travailleur; il y a toujours un petit recoin où l'on peut repérer des indices de son identité : la disposition des outils, le nettoyage, un message, une image, une fleur.

⁸ Sur la disposition d'objets et sur l'image de soi, voir Fisher [12, p. 172].

L'ouvrier s'approprié autant que possible les espaces de travail afin de les rendre plus adaptés à soi-même, aussi bien pour faciliter directement la rentabilité productive que pour son propre bien-être. C'est ainsi qu'il arrive à combler le besoin de maîtriser le milieu tout en empêchant ce dernier de le dompter et de le rendre anonyme. L'espace industriel constitue ainsi le point de départ à partir duquel les ouvriers vont développer leurs habiletés dans la pratique de renormalisation. Dans ce sens, la maîtrise de l'espace est une étape fondamentale pour pouvoir réinterpréter et réinventer des normes sur les objets et le temps.

Il faut encore remarquer qu'en plus des normes de sécurité, d'assiduité et de qualité qui régissent le travail à l'usine, c'est la norme-matrice, à savoir la production⁹, souvent évoquée dans les discours des ouvriers, qui prend le pas sur toutes les autres. Pour que la production atteigne les résultats attendus, l'usine élabore des normes, contrôlées par des ingénieurs, pour chronométrer le temps dispensé par chaque « travailleur moyen » dans la réalisation d'une activité. Ce type de norme s'intitule « norme du tic-tac ». Les ouvriers ont révélé que l'usine ne chronomètre le temps de travail qu'en cas de nécessité de réduire le temps, mais, lorsqu'il y a un cumul des tâches ou qu'il faut rallonger le temps, c'est le travailleur lui-même qui doit s'adapter au compteur accéléré.

Dans l'industrie métallurgique, l'opérationnalisation des tâches ou *modus operandi*, est matérialisé dans le Plan d'Opération Standard (POS), lequel prescrit la manière de faire, la durée et la séquence

⁹ Clot, Rochex et Schwartz évoquent dans leur ouvrage le grand intérêt porté par l'industrie automobiliste aux résultats et non aux opérations [6, p. 27].

des démarches dans chaque opération. Il s'agit d'un document imprimé trouvable dans tous les postes de travail et dans différentes versions, selon les spécificités des tâches déterminées. D'après le témoignage des ouvriers, le POS est un texte trop théorique, excessivement détaillé et indifférent à la variabilité permanente, donc peu utile au *modus operandi*. En revanche, la transmission orale du savoir entre les ouvriers se révèle plus efficace, ce qui explique le choix de l'usine pour cette dernière « méthode » dans l'entraînement de la main-d'œuvre. Le respect rigoureux des normes prescrites par le POS conduit, paradoxalement, à la baisse de la production, entamant par la suite un conflit avec le plan productif. L'application exacte des normes est désignée « opération standard » et consiste à respecter strictement les règlements. En réalité, ce qui justifie l'existence même du POS, c'est le rapport qu'il entretient avec des auditeurs externes. En effet, quand ces derniers sont convoqués par l'usine, les opérateurs doivent appliquer les normes du POS en leur présence. En dépit de l'exigence de normativité nécessaire à sa légitimation, notamment à travers la « norme du tic-tac », la production n'est atteinte qu'en l'absence des normes rigides d'opérationnalisation.

De leur côté, les ouvriers comprennent qu'une révision des normes ne caractérise pas un acte de transgression contre les ordres établis ou contre l'autorité industrielle, étant donné que la renormalisation correspond tout à fait au respect de la norme de production, qui plus est, prévaut dans l'usine. Sur ce, l'ouvrier ne transgresse pas les normes ; tout simplement il les renormalise, en les contextualisant et en les adaptant en fonction du plan de production et des imprévus, de ses limites, besoins, voire de ses desseins.

Conscients de la présence permanente de la variation (entre les matières premières, les outils, l'environnement, le climat, les travailleurs, les relations de travail, la demande de production, l'organisation), les ouvriers intègrent dans leurs récits les modifications produites dans la façon de travailler, comme la réparation de défauts dus à l'usure des machines, des activités d'entretien et la mise au point de dispositifs. De cette manière, on voit que la souplesse des normes opérationnelles prescrites coexiste en parallèle avec le travail ouvrier, dans n'importe quelle usine ou poste de travail, même si c'est à des degrés différents. La reformulation des normes s'avère donc une condition nécessaire à la malléabilité du corps, de l'esprit et des valeurs, tout comme à la bonne réussite de la production et de la gestion des objets. Dû à sa capacité de raisonnement et à une intelligence accrue, l'être humain est le seul à avoir la capacité de gérer, en temps réel, l'avènement des problèmes, les variations occasionnées par des facteurs imprévisibles [7].

Par ailleurs, tout en se fiant à des types idéaux – pièces normales, matière première déterminée, main-d'œuvre standard –, les prescripteurs et gestionnaires n'arrivent pas à formaliser les procédures pratiques des ouvriers, quand bien même ils leurs accordent une certaine marge d'erreur. Les ouvriers, en revanche, se servent d'outils singulièrement modifiés par l'usure ou par leurs propres adaptations comme une manière de répondre aux demandes du travail quotidien [15, p. 111]. Et, du fait même d'être conscients de cette capacité à gérer les imprévisibilités et de leur propre difficulté à prévoir des situations fortuites, les dirigeants s'éloignent de plus en plus du *modus operandi* ouvrier. Toutefois, paradoxalement, cette situation va donner naissance à des disputes de pouvoir du côté des gestionnaires et prescripteurs des normes industrielles qui, à l'exemple des ingénieurs, voient dans les idées, les dispositifs et les engins créés par ces « prolétaires », une forme d'affrontement.

Les ouvriers les plus expérimentés et conscients de la nécessité de prendre certaines précautions afin d'éviter d'être complètement dominés par le temps de la production mettent en place ce qu'ils appellent « espace malin ». Ce dispositif vise à contrôler leur emploi du temps lorsque celui-ci est chronométré¹⁰. Concrètement, il s'agit de contrôler la mathématique de la rationalisation du temps de production au moyen des techniques d'accélération ou de ralentissement de la vitesse des mouvements, aussi bien de la machine, en RPM (rotations par minute), que du propre corps de l'ouvrier. De cette façon, les ouvriers conçoivent un autre espace dans l'espace contraignant du travail à l'usine, ce qui leur permet de suivre leurs propres normes et de contrôler la surcharge de travail, en manipulant eux-mêmes leurs corps et en veillant en même temps au fonctionnement de la machine et à la gestion des risques, en vue d'atteindre le meilleur équilibre possible entre l'intensité du travail, la production, la sécurité, le « temps libre » et leur santé. En effet, l'astuce d'essayer de contrôler le rythme de la production à travers son temps subjectif réside dans l'anticipation de la production, ce qui va permettre à l'ouvrier de bénéficier de périodes libres entre les étapes du travail, désormais consacrées à ses nécessités physiques et subjectives. D'une manière générale, cette stratégie compte sur une marge de manœuvre plus grande dans des secteurs comme le pré-montage et l'usinage, où les pièces peuvent être disposées sur des bancs fixes. Par contre, elle est moins intense sur la ligne de montage, où le temps fait l'objet d'un contrôle externe plus grand.

¹⁰ Oddone, Re et Briante décrivent en grand détail les techniques de gain de temps développées par les ouvriers de la Fiat de Turin pour contrer le rythme imposé par l'usine [15, P. 66].

Pour maîtriser le temps, les ouvriers ont également développé une autre technique, appelée « bandoulière », très pratiquée par les ouvriers des secteurs industriels faisant usage de pièces légères, comme des clous, des rondelles ou des matériaux en PVC. L'invention de cet objet en bandoulière vise à diminuer les déplacements pendant la journée de travail et réduire la fatigue causée par les trajets effectués à l'intérieur de l'usine lorsqu'ils doivent aller chercher des provisions.

Dans les secteurs où sont employées des pièces lourdes, comme sur la ligne de montage de boîtes de vitesse et de moteurs, cette technique est irréalisable puisque l'ouvrier ne peut pas amasser des pièces. Travailler sur un banc de montage dynamique oblige en effet les ouvriers à monter les pièces simultanément à leur passage. Cependant, ils ont trouvé une solution intelligente : l'organisation collective et officieuse¹¹, autrement dit la solidarité, à travers la création d'intervalles de temps qui atténuent la fatigue du travail répétitif. C'est une condition *sine qua non* pour atteindre des résultats performants, mais aussi pour que les ouvriers puissent maîtriser leurs corps et esprit, et ainsi supporter la (pour)suite du travail et de la vie.

Le besoin de coopération éprouvé par les ouvriers renforce les liens de solidarité et dépasse la simple réalisation du devoir auprès des patrons. Combattre le mal-être est une des raisons qui touchent directement les valeurs des travailleurs, tout comme la pratique de la philanthropie qui, d'après leurs

¹¹ Schwartz désigne et contextualise l'organisation collective et officieuse à travers le sigle ECRP (Entités collectives relativement pertinentes), [23, p. 156] .

témoignages, aide l'autre à atteindre son plan productif en fonction des valeurs, notamment religieuses.

Par ailleurs, les ouvriers qui ont été atteints par des maladies graves (comme la hernie discale), contractées pendant l'exercice professionnel, concilient eux aussi les limitations que l'usine a fait subir à leurs corps avec les échanges entre collègues. Officiellement, ces travailleurs qui souffrent d'une maladie du travail, appelés « compatibles », sont autorisés à exercer un nombre restreint de fonctions, pour éviter que leur état physique ne se dégrade. Cependant, pour garder leur dignité et ne pas se servir du problème de santé comme une excuse pour être dispensés des activités industrielles, ils développent une division spéciale des tâches, en partage avec les collègues. Les stratégies mises en place par le travailleur sont des tentatives de freiner la cadence du travail et d'éviter la brutalité et les dommages que ce dernier inflige à son corps. En outre, elles lui permettent d'atteindre le plan de production tout en lui proportionnant un certain équilibre à la santé, afin d'éviter des complications ostéo-musculaires, voire la névrose. Canguilhem évoque d'ailleurs ce risque de folie chez les individus en cas d'éventuelles impossibilités de réviser et d'instituer les normes [3, p. 217].

Pendant son travail, l'ouvrier exerce une autre activité fondamentale pour l'usine : la prévention. Il est en permanence attentif aux événements susceptibles de se produire. La liste de problèmes diagnostiqués par les ouvriers est relativement longue : fusibles grillés, engrenages et outils usés, soudure, usinage de pièces, clous cassés, pièces mal emboîtées, insuffisance d'huile, mauvais contact. Tout signe d'accident, de faille ou de panne sera tout de suite détecté par les ouvriers, vu qu'ils sont prêts à adopter des comportements pour minimiser voire éviter des risques de dommages tant au corps

qu'à la production. La sensibilité sensorielle des ouvriers est un outil décisif pour avancer des diagnostics précis sur l'environnement. Plus particulièrement, l'audition est le sens le plus sollicité dans l'ambiance bruyante de l'usine, où chaque bruit possède un sens particulier et demande donc à être bien interprété. C'est une habileté que les ouvriers ont su développer avec talent, moins par une qualification formelle quelconque que par l'expérience du travail, c'est-à-dire, « in loco ».

Être capable de gérer sa sensibilité sensorielle en temps réel est un attribut fondamental pour distinguer l'être humain de la machine. Alors que cette dernière n'exécute que des opérations programmées à l'avance, l'être humain dans sa condition de *homo totale* gère intégralement et simultanément ses sens : la vue, l'audition, l'odorat, le goût et le toucher, qui vont l'aider à rechercher des solutions possibles à chaque circonstance imprévue¹².

Dans leur quête de solution aux problèmes qui peuvent causer des malaises physiques ou psychiques, les ouvriers vont en plus prendre part aux activités officiellement réalisées par des ingénieurs et créer secrètement leurs propres inventions. Quoique ne disposant pas de matériaux appropriés, ils font appel à la créativité en profitant des restes (d'acier, de fer, de caoutchouc, de plastique, de polystyrène, de tissus, de rubans adhésifs, de pansements) trouvés sur le lieu de travail. Parmi les dispositifs mis au point, les supports sont les plus présents dans le quotidien industriel. En général, ils servent à appuyer un outil ou une pièce trop lourde ou maladroite qui, portée par l'ouvrier, pourrait provoquer des

¹² A propos du toucher et de l'odorat chez les travailleurs qui fabriquent des fromages, voir le très bel article de l'ergonome Jacques Duraffourg [11].

malaises, des douleurs, voire des maladies. Les cales et assemblages font partie d'un autre genre de supports qui occupent une place importante sur l'usine. Leur fonction est d'améliorer la position et l'équilibre des outils afin d'éviter des dommages physiques et matériels.

Les ouvriers ne se contentent pas de fabriquer des dispositifs et engins, ils y laissent aussi leur marque. Écrire des vers et des phrases bibliques à l'intérieur d'une boîte de vitesse a été une manière pour un des ouvriers interviewés de s'exprimer, en réaffirmant ainsi sa subjectivité et en refusant le rôle d'un simple re-producteur des objets-masse. Aussi infime soit-elle, la singularisation présente dans le choix des phrases représente un pas vers la postérité, transportée dans la pièce que les camions porteront. Les marques sur la boîte de vitesse sont le témoignage du travail des ouvriers, leur manière à eux de croire à leur pouvoir de réalisation. Elles portent aussi le sentiment de fierté d'avoir laissé une partie de sa singularité empreinte sur un champ visible. A cet égard, Gustave-Nicolas Fisher attire l'attention sur sa notion d'appropriation de l'environnement, où les actes de marquer, de construire des frontières ou de collectionner des objets dans l'usine laissent des traces de chaque individu et créent des points de repère dans l'espace, à tel point que l'« *espace s'inscrit dans la personnalité de l'individu comme un lien d'identité* » [12, p. 181]. Laisser des marques sur des objets qu'on a produits soi-même est une façon de s'auto-affirmer, puisque s'exprime par là le lien affectif qui unit le sujet à son oeuvre.

Les singularités apposées sur les objets produits dans l'usine révèlent d'autre part l'affirmation de leur condition de sujets. Un sujet inlassablement soucieux d'écrire, de peindre et de monter sa propre micro-histoire, en signalant chaque étape du parcours et en montrant qu'un objet n'est pas constitué uniquement par des matières premières et des opérations standardisées, mais aussi par la présence

d'êtres humains, de manières propres de travailler, de renormalisation, de choix, de valeurs, d'usages. Même quand ils s'efforcent de renormaliser leurs activités afin d'améliorer le quotidien à l'usine, aussi bien par la voie technique qu'esthétique, les ouvriers s'imposent des limites éthiques. Ce sera ne pas s'auto-conférer des bénéfices exigus si cela implique une menace à sa catégorie, ou bien, ne pas considérer la seule rentabilité de l'usine en dehors de toute contrepartie qualitative, par exemple être solidaire lorsque l'emploi d'autrui est menacé. Cette manière de gérer son travail en respectant autant que possible ses propres choix énonce la gestion de soi.

Dans leur lutte pour une vie saine, les ouvriers perfectionnent les techniques dont les usages sont absolument essentiels pour leurs corps et, seulement dans un deuxième temps, pour la production. Les techniques du corps¹³, pratiquées par les ouvriers des usines, recouvrent les dimensions physique, psychique et culturelle, et sont réunies en : activités physiques, interaction (discussions, bavardages et plaisanteries), divertissement (musique, chant et sifflotement), introspection (lecture et prière) et thérapie (cri collectif). Ces techniques corporelles entendent aller au-delà du bien-être physique ; c'est aussi une façon pour les ouvriers de contrer l'infirmité et la perte de la raison. Suivant la ligne de pensée de Canguilhem¹⁴ la vie constitue une valeur « de per se », puisque tous les êtres vivants luttent pour la vie et de ce fait lui attachent une grande valeur. Vie et valeur forment une seule dimension, où

¹³ Selon Marcel Mauss, avant que l'homme n'invente et ne maîtrise les techniques à l'aide d'instruments, le corps était déjà utilisé comme un objet technique à travers un ensemble de techniques corporelles [14, pp. 217-218].

¹⁴ Cf Guillaume Le Blanc, grand spécialiste de Canguilhem [13].

les frontières sont inexistantes. Néanmoins, à la différence des autres êtres vivants, l'être humain assume consciemment la valeur de la vie, il la conçoit éthiquement à l'aide de normes sociales.

Bien que la reformulation des normes qui régissent le milieu soit un trait caractéristique des êtres vivants, il ne faut pas oublier qu'il y a des circonstances où l'individu se trouve fermement empêché d'exercer sa capacité de renormaliser ou de faire appel à ces pratiques astucieuses. L'ouvrier dispose de très peu de moyens pour éviter ou renormaliser son travail devant des situations comme les maladies causées par contamination toxique ou par des mouvements répétitifs, l'inadéquation ergonomique des équipements ou les traitements humiliants. Ces situations expriment les mésusages de soi provoqués par autrui et ne laissent donc aucune alternative à l'ouvrier sinon la soumission.

Partiellement touchés par des maladies professionnelles, plusieurs ouvriers voient leur statut de travailleur être juridiquement altéré par celui de « compatible », ce qui signifie en gros qu'ils ne pourront pas exercer les tâches dont les mouvements dépassent leurs limites physiques. Il existe certes une législation du travail censée protéger le travailleur, mais les circonstances du milieu industriel finissent par le contraindre à exercer son travail sans aucune restriction de tâches. À la désignation de « compatible » s'ajoute celle, péjorative, de « flemmard ». C'est à ce moment qu'entre en scène un deuxième type de souffrance, celle qui atteint non pas le corps mais la psyché de l'ouvrier. Dans ces situations, il arrive souvent que l'ouvrier néglige sa santé physique en réalisant des tâches qui lui sont interdites, son intention étant de prendre soin de sa santé psychologique en mettant en valeur son statut de travailleur. En plus d'éprouver un mal physique, le travailleur se voit atteint jusque dans ses valeurs, surtout dans son orgueil : impossibilité de bien travailler, il défie sa santé, croyant obtenir de

cette manière des résultats aussi performants qu'avant, dans le but ultime d'assurer un travail « bien fait » et d'éviter la désignation de paresseux. Dans cette bataille des valeurs, l'orgueil prend souvent le pas sur la santé. Le corps de l'ouvrier finit par se soumettre à la valeur de l'« orgueil » d'être travailleur pour éviter d'être déshonoré dans le quotidien collectif à l'usine. Il se trouve alors confronté à deux impasses : d'un côté, les limitations physiques qui menacent sa morale de professionnel compétent, de l'autre, la même morale qui défie ses limitations. Le mal-être et le supplice au travail en sont les conséquences directes.

A propos du souci de soi, Maria do Carvalho évoque dans ses écrits cette ambiguïté de valeurs – santé vs maladie – au travail. Pour l'auteur, l'ouvrier s'abandonne à la maladie causée par le travail quand c'est la seule façon de se « *soucier de soi en se souciant de sa maladie* » [4, p. 158]. Obligés de vivre une vie de restrictions, méprisés et jugés paresseux au travail, ces ouvriers doivent en plus renoncer aux pratiques corporelles auxquelles ils tenaient (tenir son enfant dans les bras) et qui les aidaient à sceller des liens familiaux. Certes, la pathologie professionnelle limite leur vie privée et publique, cependant ils n'acceptent pas l'appellation d'invalides. C'est pourquoi ils pratiquent des activités physiques, réaménagent l'espace domestique, renormalisent la relation avec les pairs, établissent des partages de tâches au travail, bref, réinventent, tant que peut se faire, leurs vies pour pouvoir continuer à travailler et à vivre.

Malgré les adversités auxquelles tous sont confrontés, seule l'invention de leur propre micro-histoire, où il est possible d'intervenir dans le milieu afin de le rendre le plus cohérent possible avec ses limitations et valeurs, est en mesure de donner un sens aux trajectoires de vie, à l'exemple des

témoignages d'ouvriers et ouvrières recueillis dans cette recherche. Leurs parcours révèlent des moments de joie, de souffrance, d'apprentissage, de créativité, de mésaventure, bref, de drames, dont ils font usage en faisant des choix opérationnels et valoratifs à partir d'eux-mêmes et des autres. De cette manière, on constitue en même temps son milieu et soi-même, en réinventant son travail et son propre corps physique, psychique et social.

5. Quelques considérations finales

Sous l'égide de la singularité de chaque histoire ouvrière et de chaque situation de travail, le *modus operandi* prescrit s'est révélé diversifié et variable. Un trait inhérent à l'être humain est bien celui du refus de l'homogène, de la stagnation, de la répétition. Sa maxime est celle de l'inventivité, de la renormalisation, de la reformulation permanente en fonction des contingences du milieu et de soi-même. La pratique réinventive ouvrière refuse toute restriction à sa participation dans l'élaboration des normes industrielles. Dans son acte de travailler, l'ouvrier cherche toujours à adapter le milieu à soi-même, en le recentrant vers ses choix possibles.

Dans cet article, nous avons cherché à mettre en évidence que l'une des formes les plus visibles du « recentrement » est la manipulation et l'appropriation des objets que les ouvriers adaptent en fonction de leurs nécessités fonctionnelles et esthétiques, soit sous forme d'engin, de dispositif ou d'inscription de phrases sur une pièce. La réinvention des activités par l'ouvrier ne se traduit pas seulement par des changements pratiques, ponctuels et objectifs dans les objets et instruments du quotidien industriel. En réinventant les manières de travailler, l'ouvrier se réinvente soi-même.

Travailler requiert le combat permanent entre les ouvriers et les normes extérieures, inadaptées à leurs pratiques, valeurs et subjectivités. Travailler implique, en outre, gérer des situations imprévisibles à travers la réinvention des outils, des techniques, de l'espace, du temps et de soi-même. En somme, travailler signifie produire des objets physiques ou conceptuels et, en même temps, inventer des manières de faire, des modes de vie, des façons d'être.

Références bibliographiques

- [1] BOTH E., 1976, *Família e rede social: papéis, normas e relacionamentos externos em famílias urbanas comuns*, (trad. Mário Guerreiro), Rio de Janeiro, Francisco Alves
- [2] CANGUILHEM G., 1947, « Milieux et normes de l'homme au travail », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Paris, Seuil. vol. 3
- [3] CANGUILHEM G., 2003, *La connaissance de la vie*, Paris, Vrin
- [4] CARVALHO M., 1989, *Trabalho e a sombra : investigação de aspectos perspectivos e simbólicos do trabalho com máquinas na linha de montagem*, Tese (Doutorado em Psicologia), São Paulo, USP
- [5] CERTEAU DE M., 1994, *A invenção do cotidiano : artes de fazer*. Rio de Janeiro, Vozes
- [6] CLOT Y., ROCHEX Y., SCHWARTZ Y., 1990, *Caprices des flux. Les mutations technologiques du point de vue de ceux qui les vivent*, Vigneux, Editions Matrice
- [7] DANIELLOU F., DURAFFOURG J., GUERIN F., 1982, « Automatiser : quelle place pour le travail humain? », *Le nouvel Automatismes*, Septembre
- [8] DEJOURS C., 1996, « Prescription, transgression et souffrance dans le travail », dans GIRIN J., et GROSJEAN M., (coord.), *La transgression des règles au travail*. Paris/Montréal, L'Harmattan
- [9] DEJOURS C., 2000, *A loucura do trabalho : estudo de psicopatologia do trabalho*, 5. ed. ampliada. São Paulo, Cortez
- [10] DURAFFOURG J., 1985, « Apprendre à lire le nouveau dans l'ancien », in SCHWARTZ Y., et FAÏTA D., *L'homme producteur, autour des mutations du travail et des savoirs*, Paris, Messidor/Editions Sociales

- [11] DURAFFOURG J., 1997, *Un robot, le travail et des fromages. Quelques réflexions à propos du point de vue du travail*, Publié en portugais « Um robô, o trabalho e os queijos : algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho » dans DIEESE (org.), *Emprego e desenvolvimento tecnológico, Brasil e contexto internacional*, São Paulo, DIEESE, 1998
- [12] FISCHER G-N., 1980, *Espace industriel et liberté : L'autogestion clandestine*, Paris, PUF
- [13] LE BLANC G., 1998, *Canguilhem et les normes*, Paris, PUF
- [14] MAUSS M., 1974, *Sociologia e antropologia*, São Paulo, EPU e EDUSP
- [15] ODDONE I., RE A., BRIANTE G., 1981, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail ?*, Paris, Messidor/Éditions Sociales
- [16] QUEIROZ M-I., 1983, *Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva*, São Paulo, CERU/FFLCH-USP
- [17] REYNAUD J-D., 1992, « Préface ». in Terressac, Gilbert, *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF
- [18] ROSA M-I., 2004, *Usos de si e testemunhos de trabalhadores. Com estudo crítico da sociologia industrial e da reestruturação produtiva*, São Paulo, Letras e Letras
- [19] SATO L., 1997, *Astúcia e ambigüidade : as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão de fábrica*, Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo
- [20] SCHUTZ A., 1979, *Fenomenologia e Relações Sociais*, Rio de Janeiro, Zahar
- [21] SCHWARTZ Y., 1992, *Travail et philosophie : convocations mutuelles*, Toulouse, Octarès Éditions
- [22] SCHWARTZ Y., 2000, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Octarès Éditions

- [23] SCHWARTZ Y., DURRIVE L., 2003, *Travail et Ergologie : entretiens sur l'activité humaine*, Toulouse, Octarès Editions
- [24] THIOLENT M., 1982, *Crítica metodológica, investigação social e enquête operária*, 3. ed. São Paulo, Polis