



Disponible en ligne sur [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

**ScienceDirect**

et également disponible sur [www.em-consulte.com](http://www.em-consulte.com)



## Article original

# Les cadres et les champs de l'intervention : vers une cartographie

*The frameworks and fields of intervention: Towards a mapping*

D. Lhuilier

Centre de recherche sur le travail et le développement, Cnam, 41, rue Gay-Lussac, 75005 Paris, France

## INFO ARTICLE

### Historique de l'article :

Reçu le 8 mai 2019  
Reçu sous la forme révisée le  
5 septembre 2019  
Accepté le 31 janvier 2020

### Mots clés :

Intervention  
Modélisation  
Méthodologie  
Posture  
Action

## RÉSUMÉ

L'intervention repose sur des méthodologies et des conceptions théoriques des processus de transformation. Elle n'appartient pas en propre à la psychologie du travail, mais nous privilierons ici différentes approches dans ce champ disciplinaire. Seront présentés les cadres théorico-méthodologiques de l'ergonomie, de la psychodynamique du travail, de la clinique de l'activité, de la psychosociologie, de la socioanalyse et l'intervention systémique. Cet essai de cartographie cherchera ensuite à repérer les fondamentaux communs. Il vise à souligner les contributions offertes par ces tentatives de modélisation de l'intervention, souvent trop peu connues les unes des autres. En effet, la pluralité des approches mobilisables constitue une ressource essentielle pour soutenir l'affrontement aux épreuves du réel dans le cours de l'intervention et les interpellations par les questions de « terrain ». © 2020 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

## ABSTRACT

The intervention is based on methodologies and theoretical conceptions of transformation processes. Intervention does not belong specifically to occupational psychology, but we will focus here on different approaches in this disciplinary field. First, the theoretical and methodological frameworks of ergonomics, psychodynamics, the activity clinical approach, psychosociology, socio-psychoanalysis, and systemic intervention will be presented. This mapping test will then seek to identify common fundamen-

### Keywords:

Intervention  
Modeling  
Methodology  
Posture  
Action

Adresse e-mail : [dominique.lhuilier@cnam.fr](mailto:dominique.lhuilier@cnam.fr)

<https://doi.org/10.1016/j.pto.2020.01.011>

1420-2530/© 2020 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

tals. It aims to highlight the contributions offered by these different attempts to model the intervention, which are often not well known to each other. Indeed, the plurality of approaches that can be mobilized constitutes an essential resource to support the confrontation with the challenges of reality in the course of the intervention and the challenges posed by "field" issues.

© 2020 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

## 1. Introduction

La pluralité des formes d'intervention dans le champ social, et ici plus spécifiquement dans les milieux de travail, constitue une ressource potentielle pour reconnaître la complexité de ces démarches de changement et soutenir les épreuves du travail réel de l'intervenant. Encore faut-il que cette pluralité soit connue et reconnue. Connaître est à la fois séparer et relier. Si chacune de ces approches vise à démontrer sa valeur respective, elle a sans doute aussi à gagner dans des débats qui permettront d'aller au-delà des représentations réciproques.

L'intervention, on doit le souligner, n'appartient pas en propre à la psychologie du travail<sup>1</sup>. Mais nous privilégierons ici différentes approches dans ce champ disciplinaire, notamment celles qui donnent une place centrale à l'analyse de l'activité. Le travail n'étant pas réductible à un segment de la vie sociale, à un milieu, à des rapports sociaux, à la tâche... nous choisissons de retenir des orientations théoriques et méthodologiques qui considèrent l'activité, le travailler, l'acte, comme étant au cœur de leurs analyses. L'attention portée au travail réel, au-delà du travail théorique ou de la tâche primaire, conduit à explorer les liens entre le sujet, autrui et le réel. Le travail, au prisme de l'activité, y apparaît toujours orienté à la fois par la conduite du sujet et ses mobiles propres, par le segment de réalité à transformer, et par les activités et les attentes des autres, qu'ils soient prescripteurs, co-auteurs ou usagers-clients du travail réalisé<sup>2</sup>.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous présenterons dans un premier temps les cadres théorico-méthodologiques de l'ergonomie, de la psychodynamique du travail, de la clinique de l'activité, de la psychosociologie du travail, de la sociopsychanalyse et de l'approche systémique quand elle a pour objet le travail.

Cette tentative doit être regardée avec les précautions qui s'imposent. Tout d'abord, les travaux présentés sont essentiellement francophones. De plus, l'exhaustivité des cadres recensés comme les précisions relatives à chacun d'eux sont hors de portée dans les limites de cet article. Enfin, les cadres en question se transforment dans le temps. Ajoutons encore que les textes disponibles sont inégalement distribués suivant les approches en question : certaines ont systématisé leur production

<sup>1</sup> Sociologie : l'intervention sociologique d'A. Touraine, l'analyse stratégique de M. Crozier, l'analyse institutionnelle de Lourau et Lapassade, la revitalisation de la sociologie d'intervention de G. Herreros ; l'ergologie de Y. Schwartz et le dispositif dynamique à trois pôles ou les «groupes de rencontre du travail» ; l'intervention systémique (Althaus et al., 2013)...

<sup>2</sup> Sans sous estimer l'apport d'autres perspectives à la question de l'intervention, nous avons donc fait le choix ici de ne pas retenir ici le courant de la psychanalyse des groupes et des institutions (plus centré sur l'ensemble des matériaux psychiques projetés, déposés ou injectés dans la psyché des praticiens, dans les systèmes de liens, comme dans le cadre institutionnel), l'approche sociotechnique (initiée par le Tavistock Institute dans les années 1950, l'AST est centrée sur l'interdépendance des systèmes technique et social. Elle est peu développée en France actuellement, bien que certains auteurs comme Orstman (1978) ou Michelot & Ortsman (2019) soulignent son actualité et sa fécondité), la socianalyse institutionnelle (initiée par Lourau et Lapassade, s'intéresse aux jeux de forces et de pouvoir, et porte l'analyse aux trois niveaux que sont le groupe, l'organisation et l'institution, pour y subvertir l'ensemble de règles, de normes, de valeurs, de relations de domination).

sur le cadre théorico-méthodologique, voire sur l'analyse d'interventions situées, d'autres ont privilégié l'élaboration théorique ou d'autres types de pratiques (comme les groupes de parole, de supervision, d'analyse des pratiques...).

Nous sommes bien conscients des risques pris ici : la sélection des références sera toujours exposée à la critique car nécessairement incomplète. Les courants, les auteurs, qui se sont attachés à la question de l'intervention, au prisme de l'activité, du travail réel, sont nombreux. Plus rares sont ceux qui discutent dans leurs propres contributions les apports des autres. Ou quand référence est faite à d'autres conceptions de l'intervention, l'accent est mis sur ce qui les oppose et rarement sur les fondamentaux communs. D'où ces deux risques fréquemment rencontrés dans mon expérience d'enseignant-chercheur : la méconnaissance de la diversité des approches (qui s'accompagne souvent de l'inscription dans un courant considéré comme unique repère pour guider sa pratique d'intervenant), le morcellement des approches qui peut conduire à « découvrir » ce que d'autres ont déjà travaillé précédemment.

Notre contribution à ce dossier sur l'intervention repose sur un postulat : le développement de la connaissance sert l'action et la pensée sur l'action.

Notre ambition n'est pas, bien sûr, celle de l'exhaustivité. Plus simplement, nous proposons ici à la fois un panorama d'approches et des axes de comparaison, qui peuvent être mobilisés pour répondre à la variété, à la complexité, aux évolutions, des questions posées par « le terrain », en situation d'intervention. Cet essai de cartographie pourrait non seulement donner envie aux lecteurs d'approfondir les éclairages ici brièvement présentés et discutés, de les compléter, mais surtout de distinguer sans disjoindre et d'associer sans réduire.

L'essai tenté ici entend proposer des repères permettant de s'orienter dans cette pluralité et de mesurer l'ampleur des questions posées tout au long du processus d'intervention.

Pour favoriser la mise en perspective de ces approches respectives, on peut retenir quelques axes fondamentaux :

- les visées, les objets de l'intervention autour desquels la démarche se centre : ce sur quoi elle cherche à agir (transformer le travail, le rapport subjectif au travail, les conditions de travail...). On peut aussi distinguer ici les interventions centrées sur les contenus (les « problèmes » à traiter) ou sur les processus de l'intervention ;
- le périmètre et le maillage de l'intervention : intégration de l'ensemble de l'organisation ou d'un segment de celle-ci (individu/collectif/organisation ; focalisation sur un service, un métier...) ;
- les étapes de l'intervention : celles-ci peuvent s'appuyer sur un schéma classique qui distingue trois temps (diagnostic, préconisations, actions) ou privilégier des cycles : analyses, expérimentations et évaluation ;
- le statut des acteurs et leur degré d'implication, de coopération : ceux-ci peuvent être conçus comme co-producteurs ou destinataires des connaissances élaborées dans les différents temps de l'intervention ;
- la posture des intervenants et leurs conceptions des relations entre connaissance et action : posture positiviste ou experte (recherche de lois générales et d'objectivité) ou clinique (recherche de compréhension de la conduite des sujets en situation d'agir, avec des opérateurs non plus objets de recherche mais sujets, experts de leur travail et acteurs de choix réfléchis pour gérer les situations de travail). L'intervention peut être considérée comme application des connaissances acquises par des recherches antérieures ; ou comme processus itératif au cours duquel compréhension et transformation se développent conjointement ;
- les méthodologies et méthodes : les premières déterminent le choix des secondes suivant les conceptions théoriques des voies du développement. Celles-ci peuvent privilégier la prise de conscience (par l'interprétation, par l'auto-observation.), le développement des compétences, l'expérimentation et la réflexivité, la dialogue et les controverses, l'expérience... .

Cette présentation des cadres méthodologiques retenus sera suivie d'une discussion sur ce qu'ils ont en partage plutôt que de recenser leurs oppositions. Ce choix tient à notre projet de relier ce qui se présente le plus souvent comme disjoint. Pour éclairer notre démarche, nous pouvons ici citer E. Morin (1995) : « Quand je parle de complexité, je me réfère au sens latin élémentaire du mot « complexus »,

« ce qui est tissé ensemble ». Les constituants sont différents, mais il faut voir comme dans une tapisserie la figure d'ensemble. Le vrai problème (de réforme de pensée) c'est que nous avons trop bien appris à séparer. Il vaut mieux apprendre à relier ».

## 2. Pluralité des modélisations de l'intervention

L'ordre de présentation de ces différentes modélisations tient essentiellement au fait que nombre d'orientations présentées, bien que puissant dans des traditions épistémologiques différentes, se réfèrent explicitement à l'ergonomie de l'activité (comme la psychodynamique du travail, la clinique de l'activité, la psychosociologie du travail qui ont émergé successivement ensuite). La sociopsychanalyse ne s'inscrit pas dans cette filiation mais l'ouvrage « L'acte est une aventure » de G. Mendel (1998) ouvre à une réflexion plus anthropologique sur l'acte, sur l'interactivité du sujet et de la réalité. Il constitue l'aboutissement d'un travail de trois décennies sur « l'actepouvoir », concept central de la sociopsychanalyse et dont le développement est visé par l'intervention sociopsychanalytique. Enfin, l'intervention systémique s'est récemment attachée à la transformation du travail et ses représentations.

### 2.1. L'intervention en ergonomie de l'activité

L'ergonomie, en sortant du laboratoire, a changé d'objet : elle est passée de l'analyse des caractéristiques des fonctions humaines à celle de « l'activité » au travail. Dès lors, les méthodologies d'action se fondent ici sur deux principes : analyser et faire reconnaître le « travail réel » pour sortir de la fiction du « travail théorique » et le transformer en l'améliorant (Daniellou, Laville, & Teiger, 1983 ; Teiger et al., 2006).

Ce changement de posture de l'ergonome, devenu intervenant, entraîne nombre de développements méthodologiques autour de la conduite de l'intervention. Discipline d'action (Daniellou et Béguin, 2004), elle a produit de nombreux récits et analyses de ces expériences. Ces monographies, offrant une bibliothèque d'interventions portant sur la conception ou la transformation des situations de travail, permettent de dégager des repères sur cette pratique entendue à la fois comme construction technique basée sur l'analyse du travail contextualisé, sur une approche de l'activité future à travers des simulations, et comme une construction sociale visant la symétrie entre les différents acteurs (opérateurs, directions, représentants du personnel) (Daniellou et Martin, 2007). La démarche participative y est privilégiée, tant pour des raisons d'efficacité de l'intervention qu'en vue d'une éthique de la citoyenneté, entendue comme la volonté d'associer les travailleurs (de tout niveau hiérarchique) à la détermination des éléments qui vont conditionner leur vie au travail (Dugué, Petit, Daniellou, 2010). La modélisation de l'intervention ergonomique poursuit son développement en mettant aujourd'hui l'accent sur les transformations du fonctionnement organisationnel, au-delà de la conduite de projet sur différents objets. La démarche d'accompagnement de projets peut contribuer au développement des activités et non uniquement à la conception de solutions attendues par le projet. Elle favorise alors l'appropriation et la mise en œuvre de ces solutions par les travailleurs. Ce qui contribue à renforcer à la fois le système sociotechnique et les relations sociales dans leur ensemble (Barcellini, Van Belleghem, Daniellou, 2013).

#### 2.1.1. Visée

De l'amélioration du travail à la conception d'organisations capacitantes, capables de se transformer en créant les conditions durables du débat des règles organisationnelles dans des espaces de discussion, de confrontation de points de vue, sur les conflits de critères, de buts, de logiques sur le travail, et en créant les conditions de développement des individus et des collectifs, soutenant en retour le développement des organisations (Barcellini, 2017 ; Falzon, 2013).

#### 2.1.2. Étapes

L'analyse de la demande ; la mise en place des structures d'intervention à partir d'une reformulation de la demande. Ces structures ont quatre fonctions :

- pilotage politique de l'intervention, coordination technique, interface avec les instances représentatives et instruction des choix de conception ;
- la co-élaboration du diagnostic ;
- la construction des changements ;
- des dispositifs de pérennisation de la démarche.

### **2.1.3. Méthodes**

C'est la combinaison de méthodes visant les processus réflexifs au service de l'analyse de l'activité et de l'action de transformation (observation, chronique d'activité, simulation d'événements, auto-confrontation, mise en discussion, entretien individuel, collectif, analyse des traces de l'activité...).

### **2.1.4. Posture de l'intervenant**

C'est l'abandon d'une posture d'expertise externe au profit d'une coopération entre acteurs, experts de leur situation de travail. La posture développementale transforme les fonctions du diagnostic ergonomique : il ne sert plus uniquement à l'ergonome pour conduire l'intervention ; sa co-élaboration, favorise les apprentissages et le développement. Il permet aussi d'identifier des besoins de développement organisationnel.

## **2.2. L'intervention en psychodynamique du travail**

La psychodynamique du travail s'est dégagée de son ancrage initial en psychopathologie du travail en prenant pour objet non plus la pathologie mais la « normalité » : elle s'intéresse à la souffrance mais aussi au plaisir dans le travail. Elle souligne le primat accordé au terrain, la conceptualisation s'originant dans la praxis ([Dejours, 1995](#)). Elle propose une nouvelle définition du travail « activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation prescrite du travail » ([Davezies, 1993](#)) et réaffirme sa centralité pour la construction du sujet et du lien social ([De Bandt, Dejours, Dubar, 1995](#)). La bivalence de la souffrance, créatrice et pathogène, les concepts de stratégies défensives, d'intelligence rusée, de résonance symbolique, la référence à la phénoménologie sociale, à l'approche compréhensive, et donc à la construction du sens par le sujet comme l'attention portée à la reconnaissance et à la dynamique identitaire... jalonnent l'élaboration théorico-clinique. Le travail est un opérateur fondamental dans la construction même du sujet, un médiateur privilégié sinon unique, entre inconscient et champ social d'une part, entre ordre singulier et ordre collectif d'autre part ([Dejours, 1990](#)).

### **2.2.1. Visée<sup>3</sup>**

« Notre domaine d'action, limité à l'élucidation de la rationalité subjective des conduites humaines, vise l'accroissement de l'autonomie singulière, d'abord, et celui du pouvoir d'agir ensemble, ensuite » ([Molinier, 2002](#), 135). La transformation du rapport subjectif au travail est le vecteur de la transformation de l'organisation du travail : replacer les travailleurs en position dynamique vis-à-vis de leur travail devrait leur permettre de réintervenir eux-mêmes sur son organisation ([Dessors, 2009](#)). L'élucidation des ressorts organisationnels de la souffrance et du plaisir au travail s'accompagne d'une socialisation des épreuves et des difficultés du travail.

### **2.2.2. Les étapes**

Le temps de la pré-enquête est celui de l'analyse de la demande et de la faisabilité de l'intervention. Ce travail de la demande favorise son explicitation, évalue son acceptabilité, et cherche à transformer une demande ambivalente en demande collective. Une investigation des données techniques, économiques, historiques... permet à l'intervenant de se construire une représentation des contextes. Un, ou plusieurs groupes d'enquête sont constitués (trois principes : volontariat, non mixité hiérarchique, catégorie non pas objective – statut professionnel – mais subjective : « c'est le contenu

<sup>3</sup> Notons ici que les textes disponibles sur la méthodologie sont rares en psychodynamique du travail.

de la demande qui définit le collectif »), conditions de la restitution ([Dejours, 2016](#)). La méthodologie est présentée, voire complétée par un temps de sensibilisation/formation aux repères théoriques et méthodologiques de la PDT.

Ensuite l'enquête s'appuie sur les réunions du/des groupes, l'élaboration d'un rapport après chacune d'elle, présenté et discuté à la suivante. Cette restitution est entendue comme une construction intersubjective nourrie de la valeur catalysatrice de l'interprétation. La restitution générale correspond au temps de la validation élargie et à la socialisation des résultats de l'enquête. Le rapport d'enquête, une fois validé, est porté à la discussion sur la transformation de l'organisation du travail ([Molinier, 2002](#)).

### **2.2.3. Méthodologie**

Elle accorde une place centrale aux commentaires et aux interprétations. Le commentaire (différencié des descriptions, ou formules convenues) est le matériel de saisie de la subjectivité ; adressé, il a une visée explicative ; il est l'objet de discussions, dans le groupe. Le silence du commentaire est tout autant essentiel dans l'analyse (sémiologie du négatif : silences, dénis).

### **2.2.4. Posture de l'intervenant**

Elle est celle d'un tiers. Ni expert, ni allié, ni thérapeute, il est un interlocuteur. Il travaille en binôme ou en équipe. Une attention est portée au statut de la subjectivité de l'intervenant, l'intervention reposant sur une dynamique intersubjective entre intervenants et enquêtés (extension des concepts de transfert et contre-transfert, référence aux travaux de [Devereux, 1980](#)). Il s'agit de mobiliser sa propre subjectivité pour accéder à celle de l'autre (cf : l'étonnement, au fondement de l'attitude clinique) et ce via le médium d'accès qu'est le corps vécu de l'intervenant (éprouvés, affects). Enfin, l'intervenant est situé (comme les sujets-travailleurs). La distance aux principes de la neutralité scientifique du chercheur, de la suspension des jugements éthiques, est soulignée.

## **2.3. L'Intervention en clinique de l'activité**

La clinique de l'activité s'entend simultanément comme un instrument d'action et de connaissances. Son objet est moins l'activité que le développement de l'activité et ses empêchements. Ce sont les mécanismes de ce développement qui sont ici au centre de l'attention. « En proposant un cadre théorique pour décrire l'architecture de l'activité — lui-même issu des travaux de Vygotski, Leontiev et Luria — on cherche à définir un modèle qui regarde vraiment le développement comme l'excédent qui donne vie à l'activité » ([Clot, 2004](#), 32). Aussi, le développement de l'activité est à la fois l'objet et la méthodologie.

### **2.3.1. Visée**

Le développement du pouvoir d'agir des professionnels sur leur activité et sur leurs tâches. Cette action, qui cherche à « provoquer » le développement d'une activité médiatisante du collectif sur lui-même, sur le métier et sur la situation, a pour objectif la transformation des tâches, des artefacts et de l'organisation du travail.

L'intervention a trait essentiellement au développement du métier, organisé autour de 4 instances : transpersonnelle, personnelle, interpersonnelle et impersonnelle ([Clot, 2008](#)). Plus récemment, l'intervention vise la transformation organisationnelle au service de la santé et de la performance par l'institution du conflit de critères sur la qualité du travail.

### **2.3.2. Les étapes**

Tout d'abord, installation de l'instance dialogique (comité de pilotage) où le conflit de critères sur la qualité du travail pourra être instruit entre les élus du personnel, les directions opérationnelles, les personnels de santé.

Des collectifs de professionnels, hors hiérarchie, analysent des situations ordinaires de travail afin de développer le transpersonnel.

Puis, le dialogue est institué au sein de la première instance et à partir des résultats produits sur les controverses dans les collectifs de professionnels (montages vidéo).

Enfin, l'installation dans la durée du développement du travail d'organisation s'appuie sur des opérateurs référents élus par leurs collègues.

Durant l'intervention, ce sont finalement deux temps qui sont distingués : « le temps de la co-analyse où les opérateurs ont fait l'expérience de la fonction psychologique du collectif comme ressource pour l'activité individuelle ; le temps de l'instance de pilotage où le collectif des opérateurs a pris une autre place dans l'entreprise et a assuré une fonction sociale nouvelle dans l'organisation » (Quillerou-Grivot, Clot, 2013, 238).

### 2.3.3. Méthodes

Les observations de l'intervenant sont un outil méthodologique : inciter les opérateurs à s'observer eux-mêmes (Simonet, Caroly, & Clot, 2011). L'auto-confrontation croisée et l'instruction au sosie dans les groupes de pairs sont des méthodes au service de l'analyse des conflits d'activités. Plus globalement, l'organisation des controverses cherche à relancer la conflictualité interne via la conflictualité externe et ce afin de redonner de l'oxygène dialogique (Bonnefond, 2017).

### 2.3.4. Posture de l'intervenant

L'engagement de l'intervenant permet en retour aux opérateurs de s'engager authentiquement dans des dialogues risqués sur leur travail. Ses affects sont mis au service du développement de l'action : ainsi l'expression de ses « étonnements vise à ouvrir le champ des questions possibles » (Simonet et al., 2011, 113). L'accroissement du pouvoir d'agir passe par un accroissement du pouvoir d'être affecté.

## 2.4. L'intervention en psychosociologie du travail

La psychosociologie clinique a pour champ d'investigation et d'action l'articulation entre champ social, conduites humaines et vie psychique (Amado et Enriquez, 1994). En tant que pratique et science de la pratique, ses principes méthodologiques sont :

- approche du changement privilégiant les processus (et non les états ou les rapports de causalité) ;
- prise en compte des phénomènes affectifs et inconscients impliqués dans les conduites et les représentations ;
- implication de l'intervenant ;
- sa double visée d'autonomie des personnes et d'accroissement de leur puissance d'agir ;
- construction du savoir, produit d'un travail de pensée élaboré collectivement dans une pratique sociale effective (Barus-Michel, Enriquez, Lévy, 2016).

La psychosociologie a initié ses travaux sur l'intervention depuis... la fin des années 1950 ! Aussi, de nombreuses publications sont disponibles sur la notion d'intervention et ses modalités (Dubost, 1987 ; Dubost et Levy, 2013 ; Enriquez, 2003 ; Fablet, 2000 ; Prades, 2014 ; Rouchy, 1987).

La psychosociologie du travail s'appuie sur les ressources théoriques et méthodologiques constituées à la fois par la psychosociologie clinique et par les sciences du travail, notamment la psychopathologie et la sociologie du travail, l'ergonomie de l'activité. Dans cette perspective, le sujet n'est pas seulement engagé dans l'intersubjectivité, branché aux autres par l'imaginaire et le symbolique. Il l'est aussi par la médiation des rapports de transformation de la réalité, voie essentielle de confrontation au réel.

En psychosociologie du travail, la centralité de l'activité (et non seulement du travail productif rémunéré) est soulignée, tant dans les processus de subjectivation que dans la fabrique du lien social (interpersonnel, collectif, organisationnel, institutionnel) (Lhuilier, 2013 ; Amado, 2013).

L'attention portée à l'unité dialectique des activités humaines conduit à remettre en cause la dichotomie entre le faire et l'agir, la poïesis et la praxis. Et à interroger le clivage entre travail et hors travail. Ce qui implique d'explorer la part du « hors travail », comme celle du passé et du futur dans l'ici et maintenant de cette conduite (Curie, 2000 ; Curie et Dupuy, 1996 ; Almudever et Dupuy, 2016).

La méthodologie adoptée s'inscrit dans une perspective transitionnelle du changement, en référence aux travaux de Winnicott sur créativité et transitionnalité. Le dégagement des dilemmes et impasses implique de créer, d'explorer ce qui pourrait être fait autrement.

#### **2.4.1. Visée**

Le développement de l'activité propre du sujet ([Tosquelle, 2009](#)), du métier, du travail collectif et du travail d'organisation à ses différents niveaux. La reliance de l'activité à la praxis passe par des controverses axiologiques transactivités, transmétiers, transorganisations. Le développement des ressources créatives et instituantes impose des dispositifs et méthodes qui visent la restauration de l'unité du travailleur et l'affaiblissement de la division du travail instituant l'asymétrie sociale.

#### **2.4.2. Étapes**

La distinction entre commande et demande (relatives aux positions occupées, aux objets privilégiés et aux attentes exprimées – [Guénne-Bossavit, 1994](#)) éclaire les déplacements suscités : la transformation des commandes en demandes vise l'implication de tous les acteurs, y compris le(s) commanditaire(s) dans le dispositif à construire. Car tenir le point de vue du travail pour examiner le gouvernement du travail passe par une analyse de ce travail de gouvernement. L'analyse des demandes est guidée par cette recentration sur l'activité et l'exploration de ses déterminants ([Amado & Lhuilier, 2012](#)). L'intervention étant un processus, la plasticité du dispositif répond aux visées retenues lors des différentes étapes et niveaux de l'intervention. La constitution de groupes métiers, mais aussi plurimétiers, intersyndical, encadrants, direction, permet la co-construction de diagnostics aux différents niveaux de l'organisation. La co-animation de ces groupes (intervenant et « ambassadeur », acteur de l'organisation) cherche la pérennisation des processus développés au-delà du temps de l'intervention. Les diagnostics conduisent à des expérimentations débattues dans ces groupes comme dans l'instance Projet ([Litim, Lhuilier, Waser, 2019](#)). La co-activité avec les intervenants peut se poursuivre dans le travail de transmission et de publication ([Carrez et al., 2018](#)).

#### **2.4.3. Posture de l'intervenant**

Elle se construit au croisement de la méthodologie, du statut de l'intervenant et de son implication personnelle et professionnelle. Son statut (appartenance institutionnelle, disciplinaire) oriente les commandes et les demandes, comme leur sélection et reformulation. Son implication met en jeu sa propre subjectivité et celle des personnes avec qui il intervient. Il s'agit donc de penser les rapports d'intersubjectivité développés dans le travail de l'intervention ([Devereux, 1980](#)). D'où l'importance d'une activité réflexive sur l'activité de l'intervenant, sur le travail de l'équipe d'intervenants (affects, représentations, valeurs, tensions, régulations).

### **2.5. L'intervention en sociopsychanalyse**

La théorie sociopsychanalytique de G. Mendel<sup>4</sup>, s'est construite dans un rapport étroit aux interventions menées par les membres des groupes de sociopsychanalystes ([Rueff-Escoubès, 2008](#) ; [Prades, 2017](#) ; [Prades et Rueff-Escoubès, 2018](#)). Les très nombreuses monographies d'interventions analysées et publiées ont nourri à la fois le cadre théorique et le développement de la méthodologie d'intervention.

Des concepts essentiels jalonnent cette élaboration :

- « l'acte » ([Mendel, 1998](#)), clef de l'interactivité du sujet et de la réalité, voie d'accès privilégiée au dégagement de la répétition et de nos déterminations ;
- « le vouloir de création » ([Mendel, 1999](#)) conceptualisé dans la référence à l'œuvre de Winnicott ;
- le concept d'actepouvoir recouvre deux dimensions : le pouvoir du sujet *sur* l'acte (initiative, décision, réalisation, manifestant la part de créativité) et pouvoir *de* l'acte, propre à chaque acte posé, de modifier la réalité ([Prades, 2006](#)) ;

---

<sup>4</sup> Elle n'est pas une application de la psychanalyse au champ social.

- le « mouvement anthropologique d'appropriation de l'acte » est au fondement du rapport au monde extérieur et par là un constituant fondamental du sentiment d'identité (Mendel, 1993, 147). L'intervention sociopsychanalytique cherche les conditions de son développement. Aussi, son dispositif est installé pour durer.

### 2.5.1. Visée

L'appropriation par les participants de leur actepouvoir qui favorisera le développement de leur psychosocialité, opposée au psychofamilialisme (Mendel, 1998, 481). Dans cette perspective, le dispositif institutionnel (DI) cherche à soutenir des processus qui s'opposent à deux forces, « la force inconsciente psychofamiliale et la force organisationnelle » (Mendel, 2002, 230). Aussi, le dimensionnement du DI sur l'ensemble de l'organisation est une condition de l'action psychosociologique pour contrer les effets de la division technique et hiérarchique du travail. « À des effets de structure (la division du travail) il faut d'abord opposer des effets de structure (le dispositif) pour que les potentialités psychosociales commencent à se déployer » (Mendel, 2002, 231).

Le DI constitue un « troisième canal de communication » dans l'organisation, à côté du canal hiérarchique, et du canal syndical, des instances représentatives du personnel.

### 2.5.2. Méthode

Les principes de l'intervention sont (Mendel & Prades, 2002, 50) : constitution de groupes homogènes de métier dont l'objet est la discussion et la réflexion sur leurs actes de travail ; communication indirecte, verticale et horizontale entre les groupes, par la médiation de comptes-rendus écrits et obligation de réponse aux remarques et questions posées par cette même voie ; coordination organisant les réunions, veillant à la circulation des comptes-rendus et à la rapidité des réponses.

Ce maillage entre les différents groupes, aux différents niveaux de l'organisation, favorise la représentation des interdépendances et des complémentarités entre les différents services, métiers, équipes de l'établissement.

La règle de la communication indirecte par l'écrit prévient le parasitage par des facteurs personnels, ou interpersonnels. Et ces traces de la communication intergroupes, objectivent les problèmes traités dans les groupes de base et la maturation du mouvement d'appropriation de l'acte. Notons enfin que ce dispositif a intégré avec le temps des groupes d'usagers, familles ou bénévoles.

### 2.5.3. Étapes

L'analyse de la faisabilité de l'intervention puis temps de formation au fonctionnement de groupe (rôles du régulateur et du secrétaire, fonctions tournantes à chaque cycle). La période exploratoire comprend des cycles avec participation obligatoire, afin d'expérimenter ce dispositif. Au-delà, le volontariat prévaut. Sauf pour la hiérarchie tenue de répondre aux comptes-rendus adressés. L'intervention se réalise ainsi par cycles successifs.

### 2.5.4. Posture de l'intervenant

Facilitateur, régulateur, garant des règles de la méthode, et accompagnant l'autonomisation des acteurs dans l'entretien du dispositif dans la durée. La dimension transférentielle et contre transférentielle dans l'intervention est analysée dans le groupe des sociopsychanalystes, cadre d'une supervision collective de l'équipe d'intervenants.

## 2.6. L'intervention systémique

Développée dans les années 1950 à partir de la cybernétique et de la « Théorie Générale des Systèmes », l'approche systémique cherche à rendre intelligibles les phénomènes humains pour s'orienter vers l'action dans les organisations ou, plus généralement, dans le champ social (Althaus et Brangier, 2014). Ses principes doivent être ici rappelés (Althaus, Grosjean, & Brangier, 2013 ; Althaus, 2016) car cette approche est sans doute moins connue en psychologie du travail.

La causalité circulaire retient une boucle ininterrompue entre cause et effet. D'où la priorité donnée à la saisie du processus global d'émergence puis de propagation d'un phénomène dans le système plutôt qu'à la recherche d'une causalité linéaire du type causes-effets.

Le principe télologique, hérité du pragmatisme, met l'accent sur le sens et la finalité de toute démarche plutôt que sur l'investigation de l'ensemble des déterminants d'une conduite ou situation.

Le globalisme, opposé au réductionnisme, considère l'objet étudié comme partie d'un tout, indissociable de son environnement (Le Moigne, 2004, 2006).

Ces principes, centrés sur la finalité et la globalité, sont déterminés par la priorité donnée à l'orientation pragmatique visant à une plus grande efficacité dans l'action. Ils s'ancrent dans le constructivisme : celui-ci ne nie pas l'existence d'une réalité externe mais considère qu'elle est inaccessible puisque chacun s'en construit une représentation qui lui est propre en fonction de ses expériences et de ses intentions (Glaserfeld, 2004).

Là où l'ergonomie vise à décrire le travail « tel qu'il se passe réellement » (Wisner, 1985), la systémique cherche à accéder à ce dernier tel qu'il est énoncé par les personnes. Il s'agit ainsi d'une position phénoménologique, dès lors qu'on postule pouvoir atteindre une certaine authenticité dans l'expression des vécus.

#### 2.6.1. Visée

Dans cette conception, le changement ne peut donc être un processus séquentiel et programmé. Il résulte d'une série d'adaptations continues. L'intervenant s'efforce alors d'augmenter la réceptivité de l'organisation au changement et de l'accompagner, et non de le planifier. Il vise dans le même temps à développer l'autonomie et la responsabilité des acteurs.

#### 2.6.2. Étapes

Trois phases sont distinguées :

- la délimitation des buts, du champ d'action de l'intervention et sa contractualisation ;
- la perturbation des routines : l'intervention va entraîner des perturbations dans l'organisation pour créer les conditions d'émergence de nouvelles représentations, solutions, règles de fonctionnement. Cette période d'instabilité, liée à l'expérimentation de nouvelles manières de faire, suscite diverses formes de résistance individuelle et collective. L'intervenant conduit alors des *feedbacks* positifs ;
- l'expérimentation du changement et l'atteinte d'un nouvel équilibre : il s'agit là du retour progressif à des mécanismes de régulation naturels, mais différents des précédents. L'ajustement du changement passe par l'organisation de retours réguliers sur ses retombées à plus long terme.

L'intervention systémique met l'accent sur l'activation du processus de changement, alors que le temps dédié à la compréhension de la situation est réduit à une portion bien plus congrue (Althaus, Grosjean, & Brangier, 2013).

#### 2.6.3. Méthodes

Elles sont coopératives, associant l'expertise des salariés sur le contenu des problèmes abordés à celle de l'intervenant sur les processus qui mènent à leur résolution. Elles cherchent à mettre au travail les représentations par le déplacement, la mise en débat des différentes versions de la réalité du travail. L'activité est saisie à travers le discours des salariés (pas d'observation directe de celle-ci). Et le diagnostic repose sur la mise en débat des points de vue des participants. Des outils favorisent le déplacement des points de vue afin de résoudre les problèmes de manière inédite (ex : le « questionnement circulaire »).

#### 2.6.4. Posture de l'intervenant

Là encore, l'intervenant s'affranchit de la posture experte pour privilégier une posture collaborative, non normative, non moralisante, non individualisante (Althaus, 2016). Sa centration sur le processus de l'intervention plutôt que sur son contenu le conduit à s'intéresser au dispositif d'intervention, à favoriser l'ouverture à de nouvelles façons de faire et à l'émergence de nouvelles régulations. D'où l'exigence d'une réflexivité constante sur l'action de l'intervenant.

### **3. Discussion**

Cette présentation, nécessairement succincte de quelques-uns des modèles de l'intervention, peut conduire à souligner les différences, voire les distances épistémologiques sensibles entre elles. Si, en effet, chacune de ces orientations puise dans la pluridisciplinarité, les référentiels mobilisés sont divers : psychanalyse, psychologie russe, psychologie cognitive, sociologie... Et, au plan méthodologique, la distinction entre recherche-action et psychologie fondamentale de terrain, un dispositif d'intervention standardisé ou adapté à la singularité des situations-problèmes, une attention plus ou moins approfondie portée à l'observation du travail, aux représentations, discours, paroles sur celui-ci, constituent des différences importantes... On peut aussi souligner des conceptions pour le moins contrastées du sujet, ou de la place faite à son histoire singulière ou à ses autres milieux de vie que ceux du travail...

Nous optons ici plutôt pour le repérage de ce qu'elles partagent, de ce qui les rapproche plus que de ce qui les éloigne, car chacune sait fort bien souligner sa singularité. À ce sujet, nous renvoyons les lecteurs à leurs productions respectives.

Puisant dans des traditions épistémologiques différentes, ces courants ont toutefois pour centre le sujet aux prises avec des situations concrètes de travail : subjectivité et activité sont au cœur de leurs investigations théoriques et méthodologiques. Ils conçoivent le travail comme une activité orientée à la fois vers le segment de réalité à transformer, vers autrui et vers le sujet lui-même. Cette activité est médiatisée par des instruments techniques et symboliques qui sont des produits sociaux. Elle est fondamentalement sociale, réalisée avec d'autres, pour d'autres, en fonction de règles et repères produits par et avec d'autres.

Le travail peut être analysé comme un univers de contraintes, d'exploitation, d'aliénation, mais il est aussi un espace privilégié de construction de soi et du lien social : le travail est à la fois une épreuve et une occasion de développement. L'activité n'est jamais considérée comme déterminée mécaniquement par son contexte car elle le transforme et cherche à affranchir le sujet des contraintes de la situation. Elle comprend toujours une part de recréation à partir de laquelle le sujet apporte sa contribution personnelle au monde et élabore la souffrance issue de son histoire personnelle ou se dégage de ses propres fixations subjectives. Ce qui suppose des conditions : la possibilité d'un retour réflexif sur l'activité pour en dévoiler les ressources alternatives et accroître les capacités d'expertise sur le travail et son organisation, la mise en visibilité des manières de faire de chacun, la confiance indispensable pour faire contrepoids aux risques du dévoilement, et les controverses et délibérations sur le travail réel. C'est l'ensemble de ces conditions que cherchent à développer les interventions inscrites dans les approches retenues ici.

Ces différentes contributions sont autant de ressources pour penser l'intervention en termes cliniques : contrairement à la posture experte qui vise la production d'un résultat défini d'avance dans un espace clôt d'alternatives, la clinique vise la production de ressources ouvrant à d'autres possibles ([Hubault, 2006](#)). Inscrites dans un autre espace épistémologique que celui des sciences appliquées, elles s'éloignent de l'illusion positiviste pour laquelle la connaissance est à l'origine de toute action rationnelle. Aussi, la démarche inductive prévaut : il ne s'agit pas de valider des hypothèses mais de développer des processus à double portée, heuristique et transformatif.

De plus, la question de la dynamique de la participation des acteurs comme construction psychosociale y occupe une place centrale : « démarche coopérative », « participative », « mise en débat », « délibération », « controverse », « co-élaboration »... autant de manières de dire cette visée partagée d'implication des acteurs tant dans l'analyse que l'action. Cette dynamique n'est pas donnée, tout au contraire au vu de la puissance des résistances à la fois intrapsychiques et sociales.

Notons encore une commune attention portée aux potentialités des sujets et des contextes. À la différence des perspectives essentiellement critiques qui s'attachent à démontrer la puissance des emprises, des formes de domination, d'aliénation ou de servitude, ou de celles qui ont pour credo le « There is no alternative » de la real politik, ces orientations postulent une capacité à agir, à se développer et transformer ce qui est.

P. Ricoeur distingue les capacités de dire, agir, raconter, l'imputabilité et la promesse. Dans ce panorama des capacités, « l'accent principal se déplace d'un pôle à première vue moralement neutre à

un pôle explicitement moral où le sujet capable s'atteste comme sujet responsable » (2005, 1). Cette reconnaissance des capacités, qui peuvent être empêchées ou développées, s'accompagne de l'idée que la réalité telle que « donnée » contient les conditions de sa transformation.

De quelles transformations s'agit-il ? De transformations matérielles, immatérielles ? Dans les débats sur l'évaluation de l'intervention, se pose nécessairement la question de ses effets. Sont-ils objectivables ? Incommensurables ? Quels sont les critères qui permettent d'attester de ces transformations ? Celles du monde des choses, celles des représentations, des savoirs, celles de la vie subjective, celles d'un pouvoir d'agir ensemble ?

Ces débats nous semblent à poursuivre, en évitant autant que faire ce peut les simplifications qui compliquent le dialogue. Le clivage entre ceux qui, guidés par la rationalité instrumentale, privilégieraient les transformations objectives des situations de travail, et ceux qui viseraient les transformations du rapport subjectif au travail, ses représentations, nous semble, en effet, méconnaître l'interdépendance de ces processus. Lever la méconnaissance qui pèse sur le travail réel, le sien propre ou celui des « opérateurs », et plus largement celui de l'ensemble des acteurs de l'organisation (encadrement et directions compris) est un puissant levier de transformations multiples... même si ce mouvement rencontre aussi des résistances de diverses natures.

Quand bien même l'intervention ne se traduirait pas par des transformations objectivables dans l'ici et maintenant de sa réalisation, ses effets peuvent se produire ailleurs que là où on les attend. De même, des transformations tout à fait objectivables peuvent être très fugaces alors que d'autres, inattendues, peuvent apparaître après un temps de maturation.

Reste une préoccupation largement partagée : la durabilité des processus et changements impulsés. Peuvent-ils résister au temps ? À quelles conditions ? (Rouat, 2013 ; Rouat & Sarnin, 2013). Le dialogue autour des critères d'évaluation de la portée de l'intervention dans la durée doit se poursuivre : quels sont les développements durables de l'intervention ?

La durabilité n'étant pas indépendante du périmètre d'action visé par les dispositifs privilégiés, on observe son élargissement dans nombre d'orientations présentées : une place accrue est donnée à l'organisation. Les principales visées de l'intervention ne s'arrêtent plus au rapport subjectif au travail du sujet, à la construction de collectifs de travail, au développement du, des métiers. La structure organisationnelle et le travail d'organisation apparaissent enfin dans les constructions méthodologiques. La sociopsychanalyse est sans doute le courant qui a depuis ses origines saisi les enjeux de cette double problématique : temporalité et dimensionnement de l'intervention. À la construction de théories de l'activité (Dujarier et al., 2016) s'ajoute aujourd'hui à l'agenda la construction de théories de la transformation sociale par l'intervention : l'organisation est interrogée. L'organisation est double : elle est une structure établie mais aussi le produit de formes émergentes d'action collective. L'intervention peut-elle être instituante ? Elle peut sans doute tenter de l'être si l'on se réfère aux interventions sociopsychanalytiques par exemple.

Ces déplacements en cours nous semblent répondre aux limites, déjà bien identifiées, de la distance entre psychologie des organisations et ergodisciplines.

Ainsi, le développement du métier pour augmenter le pouvoir d'agir et atténuer les souffrances impose le développement de l'organisation. Et la psychologie des organisations gagnerait à réduire son éloignement du réel de l'activité (Sarnin et al., 2012). D'où la nécessité d'une double entrée, activité et organisation, et de leurs articulations dans l'intervention.

Dans cette perspective, l'ouverture à la pluri-transdisciplinarité est aussi de plus en plus manifeste (Ulmann et al., 2017). Ce sont bien les épreuves du « terrain » qui poussent à sortir le métier d'intervenant de sa discipline d'origine (Daniellou, 2007). Les cliniciens du travail ont sans doute à gagner à une meilleure connaissance des travaux en psychologie des organisations et dans d'autres disciplines... mais aussi de ceux réalisés dans les divers courants qui la composent. Mieux vaut ne pas « découvrir » ce qui l'a été depuis longtemps.

#### 4. Conclusion

Pour ne pas conclure ce vaste chantier, nous souhaitons évoquer encore une question qui nous semble insuffisamment explorée.

Reprenant une belle formule de F. Daniellou (2006), on peut concevoir l'intervention comme une expérimentation réglée. Mais elle est toujours aussi une expérience vécue. Pourtant cette dernière est peu convoquée dans les analyses produites comme dans les modélisations proposées.

Qu'en est-il des compétences mobilisées dans l'activité d'intervention (St-Vincent et al., 2011), de la place faite au sexe et au genre dans nos démarches (Lacomblez et al., 2016), de la mobilisation subjective de l'intervenant ? De ses difficultés, de ses doutes sur l'utilité, le sens de ce qu'il fait ? Des interventions « ratées » ? Au-delà des méthodologies (génériques), nous gagnerions à ouvrir la porte de « la cuisine » de l'action dans des milieux et des organisations du travail, et ce à partir du réel de l'intervention située (Amado et Lhuilier, 2012). Le déroulement réel de l'intervention n'étant jamais réductible à la mise en place d'un protocole, aussi raffiné soit-il.

De plus, les débats de normes, de valeurs, les dilemmes, les conflits d'activité sont toujours au rendez vous.

Ainsi, deux objectifs « en tension » sont classiquement évoqués, parfois de manière tranchée, comme si l'affaire était réglée : performance et santé ne pourraient s'envisager l'une sans l'autre, l'une serait la condition de l'autre. Pourtant, il nous semble que dans les arbitrages à réaliser dans l'intervention (comme dans toute activité de travail), bien souvent performance et santé ne sont pas parties liées mais opposées.

Evoquons encore les conflits entre deux visées : santé somatique et santé psychique. Si l'on peut privilégier le « bien faire » pour défendre le « bien-être », pour pouvoir encore se reconnaître dans ce qu'on fait, cette option est aujourd'hui l'une des sources majeures de l'épuisement, voire de maladies professionnelles (TMS par ex). Déplier ces compromis, arbitrages, tensions irrésolues, dans le travail quotidien nous semble bien utile. Y compris dans le travail de l'intervenant. Ne serait-ce que pour reconnaître nos propres incertitudes, malaises, incompréhensions, ratés... La construction dans la solitude d'arbitrages ou de compromis est tout autant problématique que le déni des conflits de rationalités et de valeurs.

Dans cette même perspective, on peut encore interroger les ratés des interventions : celles qui sont avortées, ne dépassant pas le stade de la négociation de la commande, ou celles qui sont suspendues, ou encore celles qui laissent un certain malaise, tant l'incertitude est grande concernant les effets produits et leur congruence avec les objectifs visés. Les enseignements qui peuvent être tirés de ces expériences (Prades, 2013) sont tout autant essentiels que ceux, plus souvent présentés dans les publications, relatifs aux interventions à visée de modélisation.

## Déclaration de liens d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de lien d'intérêts.

## Références

- Amado, G. (2013). Les processus psychiques au sein des groupes de travail : au-delà de Bion et Pichon-Rivière. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 14, 7–10.
- Almudever, B., & Dupuy, R. (2016). Sujets pluriels : la construction de la personne à l'articulation de différents milieux et temps de socialisation. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 22(2), 7–20.
- Althaus, V., Grosjean, V., & Brangier, E. (2013). La centration sur le processus du changement : l'apport de l'intervention systémique à l'amélioration du bien-être au travail. *Activités* [En ligne], 10-1 | URL : <http://activites.revues.org/607>
- Althaus, V., & Brangier, E. (2014). Intervention systémique. In P. Zawieja & F. Guarnieri (Eds.), *Dictionnaire des Risques Psychosociaux* (pp. 416–419). Editions du Seuil.
- Althaus, V. (2016). La posture d'intervention systémique : une condition de la bientraitance au travail ? In J. L. Bernaud, P. Desrumaux, & D. Guédon (Eds.), *Psychologie de la bientraitance professionnelle. Concepts, modèles et dispositifs* (pp. 257–269). Paris: Dunod.
- Amado, G., & Enriquez, E. (1994). Positions de la psychosociologie. *Revue Internationale Psychosociologie*, 1, 3–4.
- Amado, G., & Lhuilier, D. (2012). L'activité au cœur de l'intervention psychosociologique. *Bulletin de psychologie*, 65(3). N°519, 263–276.
- Barcellini, F., Van Belleghem, L., & Daniellou, F. (2013). Les projets de conception comme opportunité de développement des activités. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie constructive* (pp. 369–373). Paris: PUF.
- Barcellini, F. (2017). Intervention ergonomique capacitante : bilan des connaissances actuelles et perspectives de développement. *Activités* [En ligne], 14-2 | URL : <http://activites.revues.org/3041>
- Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Lévy, A. (Eds.). (2016). *Vocabulaire de Psychosociologie*. Toulouse: Erès.
- Bonnefond, J. Y. (2017). Intervention et développement organisationnel en clinique de l'activité. *Activités* [En ligne], 14-2 | URL : <http://activites.revues.org/3014>

- Carrez, M., Icard, M., Lhuillier, D., Litim, M., & Waser, A. M. (2018). Prévention de l'inemployabilité et travail pour tous : une recherche-action à la Ville de Lille. *Revue des conditions de travail, Anact*, 8, 108–122.
- Clot, Y. (2004). Action et connaissance en clinique de l'activité. *Activités* [En ligne], 1-1 | URL : <http://activites.revues.org/1145>
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation et changements sociaux. Archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse: Octarès.
- Curie, J., & Dupuy, R. (1996). L'organisation du travail contre le travailleur. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail* (pp. 141–156). Toulouse: Octarès.
- Daniellou, F., Laville, A., & Teiger, C. (1983). Fiction et réalité du travail ouvrier. *Les Cahiers Français*, 39–45 no spécial 209 : « Le travail ouvrier ».
- Daniellou, F., & Béguin, P. (2004). Méthodologie de l'action ergonomique : approches du travail réel. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 333–358). Paris: PUF.
- Daniellou, F. (2006). « Entre expérimentation réglée et expérience vécue ». *Activités* [En ligne], 3-1 | URL : <http://activites.revues.org/1835>
- Daniellou, F. (2007). Manifeste. *Education Permanente*, 170, 7–11.
- Daniellou, F., & Martin, C. (2007). La formalisation de l'intervention en ergonomie. Des contextes et des rencontres. *Éducation permanente*, 170, 63–75.
- Davezies, P. (1993). Eléments de psychodynamique du travail. *Education permanente*, 3(116), 33–46.
- De Bandt, J., Dejours, C., & Dubar, C. (1995). *La France malade du travail*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1990). *Travail et usure mentale*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*. Paris: PUF coll « Que sais-je ».
- Dejours, C. (2016). La méthodologie en psychopathologie du travail. *Travailler*, 1(35), 125–144.
- Dessors, D. (2009). *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail. Méthodologie de l'action*. Toulouse: Erès.
- Devereux, G. (1980). *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*. Paris: Flammarion.
- Dubost, J. (1987). *L'intervention psychosociologique*. Paris: PUF.
- Dubost, J., & Levy, A. (2013). Recherche-action et intervention. In J. Barus-Michel, E. Enríquez, & A. Levy (Eds.), *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 408–434). Toulouse: Erès.
- Dugué, B., Petit, J., & Daniellou, F. (2010). L'intervention ergonomique comme acte pédagogique. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. <http://dx.doi.org/10.4000/pistes.2767> [En ligne]. 12-3 | URL : <http://pistes.revues.org/2767>
- Dujarier, M.-A., Gaudart, C., Gillet, A., & Lénel, P. (2016). *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail*. Toulouse: Octarès.
- Enríquez (2003). *L'organisation en analyse*. Paris: Dunod.
- Fablet, D. (2000). La notion d'intervention. In C. Blanchard-Laville & D. Fablet (Eds.), *Pratiques d'intervention dans les institutions sociales et éducatives* (pp. 15–28). Paris: L'Harmattan.
- Falzon, P. (Ed.). (2013). *Ergonomie Constructive*. Paris, France: PUF.
- Glaserfeld, E. V. (2004). Pourquoi le constructivisme doit-il être radical ? In P. Jonnai & D. Masciotra (Eds.), *Choix contemporains, Hommage à Ernst von Glaserfeld* (pp. 145–154). Sainte-Foy: Presses de l'Université de Québec.
- Guénée-Bossavit, V. (1994). *Être consultant d'orientation psychosociologique*. Paris: L'Harmattan.
- Hubault, F. (2006). *Nature d'intervention, nature de savoirs. Intervention et savoirs, la pensée au travail*. CNAM-6/7 avril 2006.
- Lacomblez, M., Ollagnier, E., & Teiger, C. (2016). Les ergonomes peuvent-ils rester borgnes ? À propos de la relation intervention-formation-genre. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. <http://dx.doi.org/10.4000/pistes.4829> [En ligne], 18-2 | URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4829>
- Le Moigne, J. L. (2004). *Le constructivisme : tome 3, modéliser pour comprendre*. Paris: L'Harmattan.
- Le Moigne, J. L. (2006). *La théorie du système général : théorie de la modélisation* (4th ed.). Paris: Les classiques du Réseau Intelligence de la Complexité (RIC).
- Lhuillier, D. (2013). Introduction à la psychosociologie du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(15), 11–30.
- Litim, M., Lhuillier, D., & Waser, A. M. (2019). Le travail pour tous. Une recherche-action dans une collectivité territoriale. *Psychologie du travail et des organisations*, 25(1), 40–53.
- Mendel, G. (1993). *La société n'est pas une famille*. Paris: La Découverte.
- Mendel, G. (1998). *L'acte est une aventure*. Paris: La Découverte.
- Mendel, G. (1999). *Le vouloir de création*. La Tour-d'Aigues: Les Editions de l'aube.
- Mendel, G. (2002). Itinéraire : sociopsychanalyse, intervention institutionnelle, psychosociologie du travail. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail* (pp. 221–238). Toulouse: Octares.
- Mendel, G., & Prades, J.-L. (2002). *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*. Paris: La Découverte.
- Michelot, C., & Ortsman, O. (2019). Actualité de l'approche sociotechnique. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 27, 15–32.
- Molinier, P. (2002). Souffrance et théorie de l'action. *Travailler*, 7, 131–146.
- Orstman, O. (1978). *Changer le travail*. Paris: Dunod.
- Prades, J. (2006). Sociopsychanalyse : pratique et théorie de l'actepouvoir. Hommage à Gérard Mendel. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(1), 195–202.
- Prades, J. L. (2013). Actes manqués en sociopsychanalyse. *Étude longitudinale et transversale. Connexions*, 1(99), 153–172.
- Prades, J. L. (2014). *Figures de la psychosociologie. De la critique de Taylor à l'acte pouvoir de Gérard Mendel*. Paris: L'Harmattan.
- Prades, J. L. (2017). *De l'acte à l'actepouvoir et sociopsychanalyse en mouvement*. Paris: L'Harmattan.
- Prades, J. L., & Rueff-Escoubès, C. (2018). *Introduction à Gérard Mendel. Sociopsychanalyse, une anthropologie et une clinique*. Paris: L'Harmattan.
- Quillerou-Grivot, E., & Clot, Y. (2013). Trois conditions pour une clinique de l'activité en psychologie du travail : le cas d'une intervention dans une entreprise de logistique automobile. *Activités*. <http://dx.doi.org/10.4000/activites.842> [En ligne], 10-2 | URL : <http://journals.openedition.org/activites/842>
- Ulmann, A. L., Weil-Fassina, A., & Benchekroun, T. H. (2017). *Intervenir. Histoires, recherches et pratiques*. Toulouse: Octarès.
- Ricoeur, P. (2005). Devenir capable, être reconnu. *Esprit*, 7, 125–129.
- Rouat, S. (2013). Prévention des risques psychosociaux au travail et dynamique de maturation : le processus d'intervention comme opérateur de la transformation et du développement de la coopération. *Activités* [En ligne], 10-1 | Avril 2013, URL : <http://activites.revues.org/548>

- Rouat, S., & Sarnin, P. (2013). Prévention des risques psychosociaux au travail et dynamique de maturation : le processus d'intervention comme opérateur de la transformation et du développement de la coopération. *Activités*, 10(1), 58–72. <http://www.activites.org/v10n1/v10n1.pdf>
- Rouchy, J. (1987). Problématique de l'intervention. *Connexions*, 49, 29–42.
- Rueff-Escoubes, C. (2008). *La sociopsychanalyse de Gérard Mendel. Autorité, pouvoirs et démocratie dans le travail*. Paris: La Découverte.
- Sarnin, P., Bobillier-Chaumon, M., Cuville, B., & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de psychologie*, 3(519), 251–261.
- Simonet, P., Caroly, S., & Clot, Y. (2011). Méthodes d'observation de l'activité de travail et prévention durable des TMS : action et discussion interdisciplinaire entre clinique de l'activité et ergonomie. *Activités*, 8(1), 104–128. <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>
- St-Vincent, M., Vézina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, E., & Imbeau, D. (2011). In J. Lapierre (Ed.), *L'intervention en ergonomie*. Québec: Éditions MultiMondes.
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M. T., Laville, A., et al. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire, à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963–1973). *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 8-2 | URL : <http://pistes.revues.org/3045>
- Tosquelle, F. (2009). *Le travail thérapeutique en psychiatrie*. Toulouse: Erès.
- Wisner, A. (1985). *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*. Paris: Syros.