

Autorité du travail et pouvoir d'agir de l'ergonome

François Hubault

Quand l'ergonomie argumente qu'il se joue toujours dans le travail que l'activité y dispute au prescrit de re/prendre la main, c'est de l'*autorité* de l'activité qu'elle parle, et à travers elle, la mesure dans laquelle la vie, qui est au fondement de l'activité, *augmente* par l'activité¹. C'est là la mesure même par laquelle l'activité peut être dite saine, c'est-à-dire ce en quoi elle *fait du bien*, à soi, aux autres, à l'entreprise, au monde... En somme, la mesure même de la tension santé/efficacité dont l'ergonomie fait classiquement l'enjeu de l'activité de travail.

C'est donc une affaire de cohérence et de pertinence : c'est de l'exercice par lequel l'activité intervient pour rendre le travail plus effectif que l'ergonome tire le moyen de sa propre intervention. De cette autorité du travail, l'ergonome tire son propre pouvoir d'agir dans l'organisation, dans l'entreprise, et c'est sur ce crédit-là que l'ergonomie peut organiser alors, de concert avec d'autres démarches –particulièrement la clinique de l'activité et la psychodynamique du travail-, une manière de résistance à la pathologisation de la plainte qui se répand aujourd'hui (*Davezies*², *Flottes*).

Pour commencer, il nous faut préciser le sens des concepts que nous employons.

On peut considérer avec Mendel (2002) que, tout comme Marcel Mauss le disait du don, l'autorité est un *phénomène humain total* : « *elle participe de la vie psychologique la plus quotidienne (l'autorité d'un parent ou d'un proche), elle nourrit les réflexions les plus générales (la crise de l'autorité), elle se trouve au cœur des théories politiques (l'autorité de l'état)* » (p.17).

Ce qui soutient l'autorité, c'est la légitimité. Et nous proposerons de comprendre la légitimité sous l'angle de la fidélité au sens, à l'esprit, à la vie, quand la légalité concerne la conformité plus formelle aux règles.

¹ Autorité vient du latin *auctoritas* –caractère de l'*actor*-, dérivé de *augere* qui signifie augmenter, croître : l'autorité est donc « *la force qui sert à soutenir, et à accroître* » (Jaspers, 1952, cité in Foulquié P. et Saint-Jean R., 1969, p.61) ; ce qui augmente la fondation de ce qui est en cause (la vie, la cité, ... toute communauté possiblement) (cf. *Davezies, Ulmann*)

² Les noms en italiques renvoient aux textes des auteurs contributeurs dans cet ouvrage

Il est classique de distinguer pouvoir et autorité (*du Tertre*). Si le pouvoir *s'impose*, l'autorité *s'accorde*. Aussi dit-on parfois qu'on *subit* l'un, mais qu'on *reconnaît* l'autre... En même temps, il est clair que l'autorité procède toujours d'une asymétrie : l'autorité s'exerce en raison et à raison d'une efficacité qui légitime cette asymétrie. Si l'un remet à l'autre une part de sa propre puissance, c'est en effet, soit pour se protéger de la violence de tous (l'autorité comme réducteur de conflit, vecteur de paix), soit pour bénéficier de la puissance de l'autre sur les affaires en cause. Sur cette base, on peut dire que l'autorité procède d'une obéissance où l'on garde sa liberté. L'autorité s'exerce sans qu'il lui soit nécessaire de me contraindre parce que, au final, obéir c'est agir en fidélité aux exigences de ma propre vie, et donc le moyen d'*augmenter* ma propre puissance. Le contraire ce faisant, d'une soumission ou d'un assujettissement.

La question est encore de savoir sur quelle base, à quelle source s'ancre cette fidélité. Elle peut se légitimer par les effets qu'elle prédit selon qu'on lui obéit ou pas –cf. les "lois" de la *nature-*, ou par les valeurs qui sont mises en jeu à travers le respect des prescriptions qui les portent. La force qui soutient la fidélité à l'autorité, c'est aussi bien, alors, la crainte qui s'attache aux conséquences de la trahir, sur laquelle une discipline se construit, avec le risque qu'on ne puisse plus distinguer si nettement entre autorité et pouvoir...

Qu'en est-il maintenant, pour le travail ?

Parce qu'elle est toujours l'expérience du réel, l'activité, ou pour le dire comme Mendel (1998), *l'acte est toujours une aventure*. Dans une telle expérience, impossible de s'engager sans autorité.

Mais cela ne va pas de soi. Si nous suivons Mendel, deux forces se combinent : le besoin anthropologique de s'affronter au monde et d'exercer un pouvoir sur ce qu'on fait ; mais à cette audace, une résistance intérieure oppose le risque qu'il y a d'oser s'accorder trop de crédit et de s'exposer à prendre une place que l'on ne mérite pas... L'autorité est ainsi un enjeu d'émancipation, dans l'activité, par l'activité.

Ce n'est pas le sujet en soi qui porte l'autorité³, ni non plus le réel, c'est l'acte lui-même en tant qu'il représente un inédit dû à l'interactivité du sujet et du réel : « *l'acte compose une quasi-substance où sujet et réalité composent organiquement une réalité d'un type nouveau, l'acte* » (Mendel, 1998, p.36). C'est pour quoi l'acte est une aventure : quand on s'engage dans l'acte... on ne sait pas à quoi on s'engage : « *il n'y a pas d'acte sans un sujet conscient s'engageant volontairement dans un projet de confrontation avec une réalité* » (p.37). L'autorité de l'acte/activité peut donc être mise en péril, soit par la disproportion des forces en jeu⁴, soit du fait du clivage du sujet lui-même quand « *une partie n'existe plus au sein de la substance-acte en tant que sujet conscient et volontaire* » (p.37-38).

³ de sorte que l'échec n'est pas non plus la remise en cause d'une nature propre du sujet : on est ici clairement à rebours du thème de l'erreur humaine développé dans le courant de la "fiabilité humaine"

⁴ « *pour qu'il y ait acte, il faut que les deux forces contraires du sujet et de la réalité soient, au moins un temps, relativement proportionnées entre elles, afin que puissent se développer tension et lutte, et qu'une interactivité vienne à s'engager. L'homme qui se jette de la tour Eiffel ne rencontre pas la réalité dans l'acte dans la mesure où il met fin à sa vie par un agissement dans lequel ses chances de survivre se révèlent nulles. Celui qui joue "à la roulette russe", ou à la roulette tout court, ou à n'importe quel jeu de chance pure, n'engage pas non plus un acte puisque, le coup une fois lancé, plus rien ne va dépendre de lui, sujet* » (p. 59-60)

Un autre point doit retenir notre attention : dans toute activité, il s'agit de *jouer à la fois le coup et la partie*, faire et juger ce que ça fait, être impliqué dans et conduire du dehors... « Pour qu'il y ait acte, il ne suffit pas que le sujet se confronte à une réalité étrangère à soi et s'engage dans l'acte. Il faut aussi qu'une part de lui se maintienne hors acte, garde en quelque sorte la tête hors de l'eau, prenne la distance par rapport à ce qui se déroule afin de réserver la position de celui qui "voyant" l'acte de l'extérieur... peut y intervenir alors à bon escient » (p.85-86). L'autorité, ici, procède du crédit accordé alors à l'activité de régler ce qu'elle fait sur la perspective de qui pourrait ou devrait être.

L'autorité du travail s'ancre ainsi dans *l'espace de conflictualité* qui se déploie entre les différents registres d'autorité auxquels l'expérience du réel confronte l'activité, et sur *la manière* dont elle parvient à l'arbitrer.

L'activité s'inscrit en effet toujours dans un périmètre plus vaste que *faire*, et c'est donc des exigences de *l'agir* que l'activité tire sa légitimité de s'y prendre autrement. Agir s'entend ici à la fois sous l'angle où le travail gère les cohérences opérationnelles immédiates et médiate, mais aussi sous l'angle où le travail fait société, participe à l'élaboration d'un monde commun, renforce la convivialité (qui s'avère en l'occurrence, tout autant une visée du travail qu'une ressource stratégique pour les coopérations dont le *faire* a besoin...).

Pour comprendre le rapport du travail à l'autorité, il faut envisager l'activité sous un angle ouvert à des enjeux plus vastes que la "tâche", tant pour le sujet qui la porte que pour le monde dans lequel il agit. Et l'on aperçoit alors que l'autorité ne procède pas seulement de valeurs *supérieures* au travail qui l'inspirent *de l'extérieur*, mais qu'elle trouve aussi appui dans le travail, par la capacité *intérieure* et *immanente* de l'activité de pacifier les tensions du vivre ensemble et de s'affronter au réel ; d'une qualité qu'on ne saurait dès lors trahir sans prendre le risque d'un empêchement d'agir, c'est à dire d'échouer dans les divers registres de l'efficacité, économique, social, psychologique, psychique..

L'autorité du travail procède donc d'un *pouvoir d'agir* de l'activité qui parvient à imposer son mode prescriptif propre au dispositif prescriptif formel de la tâche qui n'est capable, lui, que d'imposer *l'obligation de faire* (Ulmann). L'autorité de l'activité témoigne ainsi de sa capacité à faire reconnaître l'existence, au cœur même du travail, d'un conflit de normes, une norme se mobilisant toujours comme un mode d'unification du divers qui privilégie un système de valeur sur d'autres... En l'occurrence, c'est dans ce débat-là que s'arbitrent les exigences, toujours en tension, entre coopération et coordination (*du Tertre*).

C'est là un point particulièrement sensible dans le Service où l'immatérialité de la production et l'instabilité de la Qualité menacent la fonction prescriptive des Méthodes. De ce fait, cette fonction glisse de plus en plus vers les RH, avec pour conséquence que le "savoir être" devient l'essentiel de la tâche à accomplir et que le mode prescriptif formel porte moins sur les opérations à accomplir que sur les relations à entretenir... qui sont par nature plus difficiles à prescrire. La situation se présente alors comme suit : d'un côté on observe un déficit d'autorité de la tâche, plus ou moins habilement maquillé sous une prescription organisationnelle très tatillonne, de l'autre un besoin d'autorité dans l'activité, et donc l'exigence du métier comme instance consultable pour agir. Le déficit d'autorité dans la prescription organisationnelle vient de ce que les normes auxquelles elle renvoie réfèrent à des valeurs qui perdent en légitimité dans le réel de l'activité. Elles ne peuvent donc réellement s'imposer que par le renforcement de l'exigence procédurale (prescription

comportementale), avec pour conséquence de tendre le conflit entre l'obligation de faire et le pouvoir d'agir. Dans cette tension, l'unification du divers que la norme organisationnelle opère ici à travers la réduction du réel à un énoncé univoque, s'affronte à la norme de l'activité qui est de chercher à satisfaire dans la relation de service, une pluralité d'intentions et d'enjeux que seule l'autorité d'une valeur ancrée dans le métier permet d'arbitrer.

L'autorité, ainsi, est au service de la convergence recherchée dans l'activité de travail, de *ce qui fait du bien* au sujet et au monde. Entendons par là, ce qui permet de juger de la pertinence de l'activité –i.e. ce qui *convient* du double point de vue de la santé et de l'efficacité. C'est cette légitimité-là qui institue l'autorité en ressource de la coopération, du pouvoir d'agir ensemble –*faire et vivre ensemble*-, sous toutes les formes –horizontale (entre collègues), transversale (avec le client, avec d'autres services), verticale (avec la hiérarchie et les collaborateurs)- où elle se rencontre dans les organisations modernes (*du Tertre*).

Aussi l'autorité est-elle au cœur du travail collectif. Travailler *ensemble*, c'est agir dans un cadre, c'est à dire un périmètre sécurisé dans ses limites (Hubault, 2006), mais aussi agir de manière convergente. Or, pour converger et rester dans le cadre, les intelligences doivent accepter de se limiter (Dejours, 2008) : il n'y a en effet aucune raison qu'elles s'accordent spontanément les unes aux autres et il y a par ailleurs toutes les raisons que pour se régler entre elles, chacune doive en rabattre sur quelques registres de performance qu'il lui faut brider, et accepter le risque d'y perdre là un avantage *sur les autres...* L'autorité désigne alors la ressource qui, dans la coopération, arbitre continuellement entre ce qui *augmente* le pouvoir d'agir ensemble et la *limitation* locale et partielle que chacun peut avoir à consentir dans son propre registre d'action. Dès lors, on mesure combien le déficit d'autorité constitue une précarisation des conditions d'exercice du travail, et que pour dépasser cette précarité, il faut pouvoir (re/in)staure des conditions d'autorité dans le travail. L'inflation de la demande-quête de "reconnaissance" témoigne clairement de cette perte d'autorité dans le travail (*Barkat, Clot ; Le Blanc, 2007*), et on ne peut espérer la sortir du registre de la plainte qui la tient captive qu'en développant la capacité d'affirmation de l'opérateur *dans* le travail, en somme une posture d'auteur (*Davezies, Ulmann*).

Que l'efficacité du travail passe par le pouvoir d'agir dans l'activité ressort ainsi comme une question stratégique. Pour l'ergonomie en effet, l'autorité de l'activité procède de la nécessité et de la capacité de dépasser l'extériorité et l'insuffisance de la règle. L'autorité de l'activité vient d'abord de l'expérience d'une résistance (*Zarifian*), où se trouve la clé de pouvoir *se reconnaître* dans ce qu'on fait, c'est-à-dire d'évaluer le *faire* à l'aune des *raisons d'agir* qui s'y sont jouées. Elle est aussi au cœur des questions de métier, des libertés qu'il donne comme de celles qu'on peut prendre avec lui : c'est le métier qui donne de l'autorité dans l'activité, et c'est aussi par l'activité que l'on acquiert de l'autorité dans le métier (Clot, 2008).

L'autorité tient son magistère d'une "référence" (*Barkat*), en quoi elle est le contraire d'un arbitraire, on l'a dit. L'enjeu, politique tout autant que de santé, c'est que cette référence ne se situe ni dans le seul sujet – avec sinon le risque de devoir tout prendre sur lui et la conséquence soit d'en être écrasé, soit de plus rien écouter que lui-même -, ni non plus transcendentale hors de lui dans un monde où il serait pour rien, mais dans un rapport au monde dont l'activité de travail est précisément l'expérience. Autorité et subjectivation, ce faisant, ont partie liée. Si l'on définit la subjectivité comme la capacité du sujet d'être affecté par ce qui se passe (*Clot*), l'activité développe la subjectivité à proportion qu'elle

augmente la capacité de nous rattacher plus intimement à des références plus hautes, qui nous dépassent (le métier, le monde commun, les autres,...). C'est bien en quoi, alors, l'expérience donne de l'autorité, par la capacité augmentée du sujet d'être pour quelque chose dans la manière dont les choses tiennent ensemble.

Quelles conséquences pouvons-nous en tirer pour l'ergonome ?

Nous avons souvent fait référence à la perspective épistémologique que résume la formule de Girin (1990) : *être fidèle aux faits*, c'est être fidèle à *l'histoire qui nous intéresse à travers eux*. Pour nous, l'analyse ergonomique du travail consiste à objectiver la manière dont l'activité participe du développement de la vie, c'est-à-dire *s'affronte à ce qui résiste et parvient à en faire quelque chose qui fait du bien*, à soi, aux autres, à l'entreprise, au monde... Faire de l'ergonomie, c'est rester fidèle à cette autorité du travail et fonder l'intervention sur la perspective du développement de la vie par l'activité, *i.e.* faire de l'activité la ressource des changements dans le travail, dans l'organisation, dans l'entreprise, dans la société... Pour le dire autrement, l'enjeu d'une sortie effective du taylorisme (*Barkat*), c'est de reconnaître de l'autorité à l'activité et remettre la vie au travail dans le travail.

Pour être homogène à son objet, l'ergonomie doit en effet penser les conditions du développement conjoint du pouvoir d'agir dans le travail et du pouvoir d'agir du travail. Si l'on préfère : arrimer l'autorité dans le travail et l'autorité du travail. C'est là que se joue *l'histoire qui nous intéresse* à travers les faits que nous manipulons. Mais il nous faut insister ici : il s'agit bien de *nous*, ergonome(s), et non plus seulement de l'ergonomie (*Aletcheredji*), car ce lien n'a aucune chance de s'établir sans que l'ergonome y soit *personnellement* pour quelque chose, en d'autres termes s'il ne s'attache pas à *convaincre*. L'ergonomie ne peut se passer de l'ergonome qu'au prix de l'abaissement de son objet : la réduction de l'activité au fonctionnement. Mais n'est-ce pas alors convenir que, ce faisant, il ne s'agit plus d'*autorité* ?

Nous avons suivi jusqu'ici la conception défendue par H. Arendt (1954) selon laquelle « *s'il faut vraiment définir l'autorité, alors ce doit être en l'opposant à la fois à la contrainte par la force et à la persuasion par arguments.* » L'argumentation, en effet, suppose une manière d'égalité des interlocuteurs, qui doivent se convaincre précisément parce qu'ils sont égaux dans l'échange. D'où l'idée, pour Mendel (2002), que l'argumentation est affaire de démocratie, et non plus d'autorité.

Cette opposition entre autorité et démocratie, Mendel indique pourtant qu'elle peut s'avérer positive « *pour autant qu'elle soit bien gérée* » (p.255) ... « *grâce au fonctionnement d'un dispositif démocratique* » (p.276). C'est le sens de la perspective d'*intervention socio psychanalytique* qu'il a initialisée il y a une trentaine d'années⁵. Elle consiste à organiser un adressage réciproque des questions de travail entre groupes homogènes, en termes de métier comme en termes hiérarchiques. Un processus démocratique met ainsi en

⁵ Ces développements ont été récemment discutés lors de la journée « Sociopsychanalyse et clinique du travail », organisée le 7 février 2009 au CNAM par la chaire de psychologie du travail.

mouvement des points de vue qui justifient les uns aux autres les raisons de ce qu'ils font, construisant de la sorte une intercompréhension qui vise à permettre la plus large lisibilité possible de ce qui se joue à l'échelle du travail de chacun, et, ainsi, d'y (re)déployer des perspectives plus opérantes.

Le point important de ce dispositif, qui ne se déploie que dans la durée, c'est qu'il opère sans que l'intervenant y soit physiquement pour quelque chose –plus exactement l'intervenant est là pour garantir que les choses se passent conformément au contrat, *i.e.* que le cycle de réunions est respecté, les comptes-rendus rédigés, et que les groupes se répondent-. L'ergonome clinicien, lui, *intervient* beaucoup plus activement, car il tire un pouvoir d'agir d'une autorité de l'activité qui n'opère, de fait, que par la puissance rhétorique qu'il sait lui donner, sous condition donc qu'elle s'avère efficace auprès de ses interlocuteurs. C'est-à-dire, en général, si sa manière de prendre les choses donne à voir d'autres manières possibles de faire, plus efficaces...

C'est pourquoi l'intervention de l'ergonome exige qu'il s'engage (Hubault, 2007). L'engagement, c'est *ce qui est requis en caution d'une action qui ne contient pas par elle-même la garantie de son résultat*. Il faut s'engager parce que l'action clinique –à la différence de l'action experte-, ne se soutient pas d'elle seule. Comme elle n'offre pas par elle-même toutes les garanties de sa promesse, le crédit repose sur ce qui est mis *en gage* : et ce que l'intervenant laisse en gage, c'est son autorité, c'est-à-dire la légitimité qu'il tire de la promesse que la vie augmente.

L'engagement est donc, ici, une nécessité de *méthode*⁶ qui tient au fait que ce qui a lieu ne procède pas d'une application mais d'une implication, et que l'intervenant est nécessairement *pour quelque chose* dans ce qui se produit. Pour autant, attention : il n'est pas *cause* de ce qui se passe, mais ce qui *autorise* que quelque chose ait lieu. C'est là une différence essentielle à nos yeux, en vérité l'enjeu de la posture clinique : dans l'intervention il ne s'agit pas de *faire la décision*, l'emporter, mais plutôt d'*inciter*, rendre possible *en prenant appui sur le monde* dont on sollicite les potentialités...

Reste que cette capacité de faire ressource entre toujours en tension avec la pression inverse de diriger, de sorte que, au final, c'est dans le réglage entre ces deux polarités que tout se joue : être au milieu sans être au centre, rejoindre son client là où il en est, le ravitailler en vol, c'est-à-dire dans son histoire, en lui offrant la ressource de garder ou de reprendre la main sur son projet, ou dans le projet où il se trouve embarqué (Davezies, Heddad, Sablon).

L'intervention de l'ergonome ne procède ainsi, ni de l'exercice d'un pouvoir, ni d'une autorité au sens strictement défini par Arendt, mais de sa ténacité à ne pas lâcher le point de vue qui oriente sa perspective, *i.e.* sa capacité d'incarner une référence à laquelle le projet est auditable, évaluable ; une perspective.

Être fidèle dans l'intervention à l'histoire qui nous intéresse vraiment à travers les "faits" que nous objectivons, c'est inscrire l'action sous l'autorité de ce qu'elle accomplit. Mais le réel se donne surtout à voir par la manière dont il résiste à la médecine qu'on lui porte, de sorte que l'intervention clinique ne cherche pas tant à de valider des "hypothèses" (modèle de la

⁶ Au plan moral ou politique, l'engagement n'est évidemment pas le privilège, ni, a fortiori, l'apanage des démarches cliniciennes

vérification) au sens strict, qu'à légitimer des « *manières de voir* » en raison des « *manières de faire* » (Maggi, 2003) qu'elles rendent possibles, et donc des effets qu'elles produisent (effets médiats et immédiats, le coup et la partie) qu'on ne peut juger qu'à l'aune de la visée qui guide l'intervention.

Il n'y a donc pas d'ergonomie sans ergonomiste, pas d'intervention sans engagement, pas d'engagement sans la mise en gage d'une autorité que l'intervenant aventure pour soutenir le crédit qu'il sollicite pour agir.

De fait, nous le rappelons souvent, l'ergonomie n'a pas d'efficacité intrinsèque suffisante. Cette faiblesse disciplinaire tient à la force de son objet qui oblige toujours à régler la tension entre deux modes de "réduction" : le dimensionnement du travail sur le périmètre disciplinaire qui permet de décrire des sous-ensembles homogènes, et le dimensionnement de l'échelle qui permet de comprendre ce qui s'y joue –pour les personnes, l'entreprise, la société- et dégager des leviers de développement. Le parti pris de la discipline est confronté au problème de la singularité des faits, mais le parti pris de la singularité se heurte à la difficulté de constituer le singulier comme un fait, de sorte que l'intervention se joue sur ce réglage de l'épistémique et du stratégique. C'est ce réglage qui justifie que l'intervention ergonomique participe de dispositifs plus larges que l'ergonomie, multidisciplinaires, et donc d'un jeu d'acteurs où l'autorité de l'ergonomiste repose sur sa capacité d'*augmenter* ce qui se joue au fondement du dispositif (le projet, les personnes, l'entreprise, la société) auquel il participe.

On ne saurait trop insister sur la part, pour la réussite d'un tel réglage, qui tient à *une certaine tonalité de la présence*, à commencer souvent par la présence d'esprit, qu'il faut savoir composer. Ce point renforce l'argument qui oppose à la perspective d'une ergonomie sans ergonomiste que, au principe de l'intervention, il n'y a moins le contrat que le crédit et que l'intervention procède moins de ce qui s'est négocié que de ce qui a été confié à une autorité qui s'y voit reconnue.

Bibliographie

- Arendt H. (1954), *La crise de la culture*, Éditions Gallimard, coll. « Idées », Paris, 1972
- Clot Y. (2008), *Travail et pouvoir d'agir*, Éditions PUF
- Dejours C. (2008), « Le travail collectif, quelle évaluation ? », in Hubault F. (coord.), *Évaluation du travail, travail d'évaluation*, séminaire Paris1 4-6 juin 2007, Éditions Octarès, pp.75-82
- Foulquié P. et Saint-Jean R. (1969), *Dictionnaire de la langue philosophique*, Éditions PUF
- Girin J. (1990), « L'analyse empirique des situations de gestion : éléments de théorie et de méthode », in(s/d) Martinet, *Épistémologies et sciences de gestion*, Éditions Economica, pp.142-182
- Hubault F. (2000), « Faire de l'ergonomie une pensée... », in Hubault F. (coord.), *Comprendre que travailler c'est penser, un enjeu industriel de l'intervention ergonomique*, Éditions Octarès, pp. 11-32
- Hubault F. (2006), « La limite ou la borne ? Évolutions et permanence des réponses de l'ergonomie aux interpellations du travail », in Hubault F (coord.), *Le Stable, l'Instable et le Changement dans le Travail*, Séminaire Paris1 23-25 mai 2005, Éditions Octarès, pp.13-22
- Hubault F. (2007), « Faire "quelque chose" de ce qui résiste », in Hubault F. (coord.), *La situation de crise dans l'intervention*, Éditions Octarès, pp.3-13
- Le Blanc G. (2007), *Vies ordinaires, vies précaires*, Éditions Seuil
- Mendel G. (1998), *L'acte est une aventure ; du sujet métaphysique au sujet de l'actepouvoir*, Éditions La découverte
- Maggi B. (2003), *De l'agir organisationnel ; un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*, Éditions Octarès
- Mendel G. (2002), *Une histoire de l'autorité ; permanences et variations*, Éditions La découverte