

"Les rêveries frontalières du psychologue ordinaire"

Florian Sala

ESC Nice Sophia Antipolis

RESUME

Le troisième congrès de l'AGRH se donne pour fil directeur une expression "pionnière", aventurière et discrètement nord-américaine : "La Gestion des Ressources Humaines, avec ou sans frontières". Une réflexion sur les limites ou les frontières de la GRH est, en effet, souhaitable et indispensable pour ce domaine pragmatique et scientifique en forte expansion. Comme le signale le Professeur Pierre Louart, président de la commission colloque et organisateur du congrès, une telle orientation peut évidemment servir de base à toutes sortes de questionnements "topologiques", qu'ils soient transnationaux, interculturels ou multidisciplinaires.

Ces questionnements, cette mise au travail de la pensée réflexive, nous paraissent non seulement nécessaires mais légitimes. Ils consistent à se poser notamment la question de la place des sciences humaines et, en particulier, celle de la psychologie vis-à-vis de la GRH.

Psychologie et GRH : des liaisons dangereuses !

Poser et circonscrire le problème central, autour d'une "vraie" question, est à la source de toute "vraie" recherche heuristique en psychologie et en GRH, avant la mise en place de toute méthodologie ou de toute expérimentation. Il en est de même en entreprise, lorsqu'un acteur interne ou externe doit décider d'une modification quelconque de la réalité organisationnelle à laquelle il est confronté : mise en place d'une procédure d'évaluation des performances, requalification et reclassement, création de groupes autonomes et responsables, réalisation et suivi des bilans de compétence, recrutements, licenciements, etc... Mais, trop nombreuses sont encore les situations dans lesquelles des réponses insatisfaisantes ou erronées sont apportées à des problèmes mal posés.

Bien souvent, les chercheurs, les consultants, les managers, les DRH s'aperçoivent avec stupeur, voire avec un véritable effroi dans certains cas, qu'ils auraient dû accorder plus de poids à la question de départ de leur investigation. Ils se rendent compte également qu'il aurait été souhaitable d'introduire une réflexion préalable sur le sens même de leur travail. Problématiser revient donc, selon nous, à bien débiter, à prévenir pour ne pas avoir ensuite à "gémir", selon un mot célèbre de Léonard de Vinci, à se poser la "bonne" question de départ. Il est frappant de constater qu'alors, et très curieusement, les réponses adéquates arrivent rapidement à l'esprit et presque toujours à bon escient.

Nous souhaitons donc, dans ce symposium intitulé "Psychologie et GRH", nous donner tous les moyens pour formuler une question de départ pertinente, une question véritable qui doit avoir une intention compréhensive ou explicative. Avec mes quatre collègues (J.P. Bruneau, G. Ouimet, J. Schmitt et Z. Yanat) nous nous sommes interrogés sur les raisons d'être de ce symposium et nous avons rassemblé nos avis ou nos désirs personnels. Il apparaît à l'analyse qu'il s'agit tout d'abord de situer la psychologie au sein de la GRH et donc de la définir et de rappeler son objet conscient et fantasmé ; qu'il s'agit ensuite d'affirmer la rupture avec la pensée magique, les techniques régressives (G. Amado & C. Deumie, 1991; A. Sarton, 1992), les recettes empiriques, et donc de rejeter toute pratique insuffisamment éthique et scientifique ; qu'il s'agit enfin de poser les bases et les conditions de la vérité ou des vérités par une réflexion multiforme sur la logique et la connaissance en GRH et donc de promouvoir des recherches concernant l'épistémologie et la valorisation de l'interdisciplinarité (J. Piaget, 1972 ; A. C. Martinet et alii, 1990 ; A. d'Iribarne, 1991).

En conclusion, nos observations, nos souhaits à tous les cinq, suggéraient de suivre pas à pas, avec une écoute attentive et une neutralité bienveillante, la progression des DRH et des consultants en GRH pour clarifier ce qui les guide dans leur pratique professionnelle.

La relation entre la psychologie et la GRH, telle que nous l'apercevons "subjectivement" (car nous savons tous les cinq, par expérience, depuis longtemps, que l'objectivité n'existe pas), est au minimum paradoxale, au

maximum antagoniste. C'est ce qui nous amène à envisager leurs rapports sous un angle constructiviste. Cette relation ne commence pas avec des faits et des hypothèses, mais avec la mise en évidence d'un problème spécifique : celui de la construction de l'objet scientifique. Nous pensons que construire l'objet scientifique de cette relation revient à deviner sous les apparences, sous les systèmes idéologiques, sous les théories, sous les mécanismes de défense individuels et collectifs, les "vrais" problèmes et, rappelons le, à poser les "bonnes" questions.

L'étude des conduites humaines, des comportements et des mécanismes de prise de conscience des déterminismes, des blocages organisationnels et institutionnels, des défenses psychologiques, tel est l'objet même de la psychologie (S. Freud, 1940 ; J.M. Huet et alii, 1992). Une telle activité, attribuée au "job" du psychologue, doit décrire et expliquer les conduites des organismes vivants de façon vérifiable. Un tel travail est, pensons-nous, immédiatement applicable à toute réflexion théorique et pratique en GRH.

Consécutivement, il nous semble légitime d'envisager alors, dans une première approche tout au moins, les relations "Psychologie" et "GRH" autour de quatre postulats de travail. Le premier postulat stipule que les "données" scientifiques ou informatives sont toujours construites en fonction d'un modèle théorique et idéologique, lui-même pas toujours clairement explicité. Le second exprime le fait que chaque théorie, chaque système de référence, chaque référentiel, possède ses propres faits, sa propre culture et qu'en conséquence il ne peut être comparé dans l'absolu à nul autre. Le troisième insiste sur le sens et le lieu de la valeur en portant l'accent sur ce qui détermine la valeur d'une théorie ; ceci met ainsi en exergue que c'est d'abord et avant tout le "consensus" entre les "savants" qui détermine la valeur accordée à une théorie considérée. Le quatrième postulat est celui qui s'inscrit enfin dans le registre du discours, celui des mots pour dire la chose scientifique. Nous pensons qu'il n'est pas trop irrévérencieux de dire que les sciences ne sont, après tout, que des discours que rien ne distingue fondamentalement des autres discours ceux des religions ou des idéologies par exemple.

Un discours discontinu pour une recherche unitaire

La psychologie contemporaine se partage entre bien des "psychologies". Les séparations nécessaires entre la psychologie naturelle (celle du sens commun), la psychologie philosophique (celle du sens total et parfois totalitaire) et la psychologie scientifique (celle du fait, de la mesure et de la psychonomie) ne sont pas toujours bien connues ou même perçues par le monde universitaire et par le grand public. La GRH, de son côté, se scinde également entre bien des "GRH" appartenant peu ou prou aux sciences de gestion.

Dans une période de changement accéléré, psychologie et GRH ne peuvent s'ignorer et doivent rapidement essayer de mieux cerner les liens qui les unissent car toutes les disciplines psychologiques trouvent leur place en GRH. La psychologie clinique, la psychologie physiologique, la psychologie sociale, la psychologie expérimentale, la psychologie différentielle irriguent de leurs résultats et de leurs méthodes les domaines du recrutement, de l'évaluation, de la qualification

professionnelle, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, du management interculturel et de la formation.

La psychologie du travail, la psychosociologie organisationnelle, voire la psychologie médicale, la psychopathologie et la psychanalyse semblent de plus en plus "incontournables" en matière d'audit stratégique des ressources humaines, de modernisation sociale, d'administration du personnel, d'analyse de la relation homme-machine, de gestion des stress, de motivation, de politiques de management et de mobilisation des équipes, et de mise en place de bilans de compétence et de mesures d'outplacement.

Bien que les connaissances de l'homme sur l'Homme soient éclatées (pour des raisons historiques et idéologiques) entre différentes disciplines, nous nous proposons de relever le défi, de tenir le pari de ce symposium auxiliaire et singulier dans ce congrès. Une comparaison ou une confrontation bien comprise de ces deux champs de savoir et de pratique, "Psychologie" et "Gestion des Ressources Humaines", à ceci de particulier qu'elle provoque souvent des réactions étonnées et étonnantes. En effet, qu'est-ce que la psychologie scientifique (c'est de celle-là dont nous parlons) peut bien avoir à faire, à dire, à vouloir faire en entreprise ? Cette question de départ est à entendre en dehors bien sûr d'un discours intentionnel et idéologique qui n'engage rien ni personne, ni le chercheur, ni le DRH ou le manager pour qui, tout le monde le sait, il n'y a guère que l'argent, la ressource non humaine, qui compte (A. Meignant, 1992)...

La GRH est à la mode dans les années 90, son objet est complexe et côtoie sans cesse des domaines limitrophes, d'où le choix bien compris de l'interdisciplinarité. La psychologie a eu, quant à elle, son heure de gloire dans les années 70, à l'apogée du structuralisme (F. Roustang, 1976). Elle occupe toujours une position clef articulant la biologie et les autres sciences humaines, une place enviée par certains, déniée par d'autres. Tous les domaines de la GRH comportent en substance une dimension psychologique (J. Piaget et alii, 1987 ; M. Reuchlin, 1990). GRH et psychologie sont dans un rapport complexe de vive tension. Cette tension, cette violence, est inscrite dans la nature même de leur objet commun : l'Homme.

Au-delà du rejet de l'une par l'autre, les réserves ou les critiques ne manquent pas et s'expriment dans bien des déplacements et des rationalisations. Ces dernières s'actualisent de multiples façons. Citons-en quelques-unes : la connaissance des conduites humaines est une question de bon sens et d'expérience qui ne nécessite pas l'intervention de la Science, ni de la psychologie ni de la GRH scientifiques ; l'utilité de la psychologie et de la GRH est reconnue mais elles n'en savent pas assez, elles n'apportent pas de réponses aux problèmes urgents et de plus en plus accrus de l'Homme en entreprise. Dans d'autres cas et pour certains, la psychologie et la GRH en savent trop, leur objet même est insupportable. Une focalisation sur la psychologie conduirait à minimiser les aspects économiques, sociaux et politiques de la réalité des organisations. Enfin, nombreux sont les discours qui stipulent que la psychologie est utilisée par les hommes de GRH pour manipuler et conditionner leur personnel.

Le couple identité et interdisciplinarité

Ce symposium N°7 est fortement chargé de sens : le chiffre 7 possède une belle symbolique dans nos sociétés judéo-chrétiennes et se trouve également connoté dans le métier même des psychologues qui usent et abusent parfois de la fameuse méthodologie des tests dont beaucoup possèdent 7 critères, 7 échelles d'attitudes, 7 items, etc... Ce moment de paroles et d'écrits s'inscrit explicitement dans le champ d'investigation abordé par Julienne Brabet (1991) lors du congrès de l'an dernier à CERGY.

Cette chercheuse présentait, non sans quelques points d'humeur et d'humour certaines questions désormais classiques d'épistémologie appliquées à la GRH, "tant il est vrai que l'humour - le Witz freudien (blague ou plaisanterie) - n'est pas seulement, au même titre que le rêve, la voie royale vers l'inconscient, mais aussi la forme la plus civilisée du courage" (C. David, 1991).

Julienne Brabet soulignait, en particulier, les interrogations relatives aux relations que la GRH, nouveau domaine "artistique ou pragmatique ou scientifique", entretient avec les sciences sociales et humaines traditionnelles telles que la psychologie, la sociologie, l'économie, le droit, la démographie, l'histoire, etc... (J. Piaget, 1970). Ce symposium s'inscrit également et de manière plus implicite dans le champ de la psychologie expérimentale appliquée au travail (F. Sala, 1992), de l'ethnométhodologie (Z. Yanat, 1992), de la psychosociologie organisationnelle (G. Ouimet, 1991), de la communication systémique (J. Schmitt, 1987) et dans celui plus méconnu, dans son versant applicatif, de la psychanalyse (J. P. Bruneau, 1990, 1991).

Nous considérons, en effet, que les faits psychiques sont des phénomènes tout aussi réels que ceux du monde extérieur physique ou biologique. La psychologie contemporaine a depuis plus d'un siècle maintenant quitté l'empirisme pour atteindre un statut scientifique et est en mesure d'apporter des réponses précises aux questions que les hommes se posent sur eux-mêmes, en gardant à l'esprit que tout cela doit se faire de manière éthique et se dire de manière toujours relative et modeste.

Les faits psychiques sont mutatis mutandis observables, mesurables, quantifiables, qualifiables dans tous les environnements et en particulier dans ceux spécifiques aux organisations humaines et aux entreprises. On peut, sans grand risque, "délimiter" la psychologie en disant qu'elle est la science de l'Homme dans le monde. Mais cette expression d'apparence simple porte en elle une ambiguïté aussi vieille que la pensée réflexive : tantôt on a fait de l'homme un objet analogue aux autres objets, tantôt on a affirmé son caractère original comme conscience, qui constitue elle-même une conduite en interaction avec les autres.

Les méthodes contemporaines utilisées amplifient l'opposition entre cliniciens et expérimentalistes. L'observation intérieure fait du psychologue un spectateur de lui-même ; l'observation extérieure l'incline d'abord vers le comportement des autres. Heureusement, les critiques que les tenants de ces méthodes s'adressent mutuellement, font apparaître au témoin attentif une certaine complémentarité des différents points de vue.

La psychologie se spécifie par une attitude méthodologique qui consiste à envisager la conduite humaine dans sa perspective propre, relever aussi fidèlement que possible les manières d'être et de réagir de l'Homme concret et complet aux prises avec une situation, chercher à établir le sens, la structure et la genèse de cette conduite, déceler les conflits qui la motivent et les démarches qui tendent à résoudre ces conflits.

L'observation du psychologue se caractérise le plus souvent par une observation de l'individu en situation et en évolution. L'être humain dans sa globalité est envisagé et circonscrit en tant qu'il existe et se sent exister comme un être unique, ayant son histoire personnelle. Il vit dans une situation qui ne peut être totalement assimilée à aucune autre. Une analogie est ici rendue possible entre les métiers du psychologue et du DRH ou du gestionnaire des ressources humaines. Ces derniers participent de l'expérience, en ce sens qu'ils se posent des problèmes (rémunérer, animer, administrer, motiver, etc.), font des hypothèses, font varier les conditions de jeu sur les règles des organisations ou des institutions, et enfin contrôlent chacune de leurs hypothèses en contact des réactions provoquées. Le "bon" psychologue, le "bon" DRH se laissent diriger tout en dirigeant.

L'unification de la psychologie et la quête identitaire de la GRH continuent encore aujourd'hui. Ces recherches d'unité et d'identité ne font que commencer car le dialogue avec les sciences humaines n'a pas été complètement finalisé, précisé et validé. Suivant les cas, c'est soit le sujet ou l'objet qui imposent leurs limites. Dans le rapport entretenu entre la GRH et la psychologie, sujet humain et objet de connaissance proposent et surtout dictent leurs lois. Une réflexion qui pose la problématique du retour du sujet et de sa place réelle, imaginaire ou symbolique dans les entreprises et les organisations doit essayer de se structurer sur des rapports complexes et contingents. La forme et le contenu des activités de l'Homme au travail se modifient dans un intervalle temporel et spatial de plus en plus court (A. Lebaude, 1987 ; V. de Keyser, 1987 ; P. Goguelin ; L. Mallet, 1991). Il s'agit de préconiser ou de valoriser celui ou celle, psychologue ou DRH, qui a fait l'expérience de la désillusion (chosification du rapport sujet-objet) dont la structure est comparable à celle du "deuil" ou celle de la "castration". Ces deux notions, ô combien présentes dans les entreprises, et malheureusement en-dehors pour ceux et celles qui en sont exclus, introduisent le sujet humain à la problématique du manque, à des moments et selon des modalités spécifiques et différentes.

Le changement sans le risque

Le travail est en train de changer profondément de nature. La conséquence de ce changement (bouleversement de la notion de métiers et apparition de nouveaux métiers) a des retombées chaque jour plus importantes sur l'équilibre de nos sociétés et sur l'équilibre psychique des acteurs du monde économique (chômage, désarroi, malaise, exclusion, dépression, suicide).

Les conceptions théoriques et pratiques du travail en équipe et du temps de travail dans les pays développés (travail posté, travail à temps partagé, travail à temps partiel) changent de la même manière et les possibilités de réaction et d'anticipation des entreprises, des structures organisationnelles, des équipes et des hommes sont de plus en plus difficiles, voire impossibles (C. Lévy-Leboyer & J.C. Sperandio, 1987 ; P. Louart, 1991). L'environnement même des organisations multiplie à l'infini le rapport ambivalent entre les ressources et les contraintes qui se solde le plus souvent par des changements spectaculaires dans les domaines de l'économie, de la technologie, de la gestion, de la culture et de la philosophie. L'honnête homme et le savant traditionnel n'existent plus, le royaume des certitudes sécurisantes a laissé place au désordre, à l'incertain, au complexe et à la contradiction (A. Finkielkraut, 1987 ; M. Arvonny, F. Bott & R. Pol Droit, 1988 ; F. Sala & G. Arnaud, 1992). Pour reprendre une belle image déjà ancienne, les travailleurs (cadres ou autres) sont condamnés à réussir à leurs risques et périls (V. Descombes, 1979 ; M. Bonetti & V. de Gaulejac, 1982 ; N. Aubert & V. de Gaulejac, 1991). Si l'expérience du travail permet une valorisation individuelle et sociale ainsi qu'une participation active au développement de la personnalité du sujet (image de soi, compétence, potentiel), elle génère également des troubles physiques et psychiques, des souffrances.

Avec le changement de nature du travail, des éléments d'instabilité individuelle (mais aussi collective) apparaissent de manière patente et inquiétante par leur intensité et par leur force. Si l'individu peut lui-même générer des mécanismes de défense psychique dynamiques (tels que le refoulement et la sublimation), des processus plus pathologiques peuvent aussi apparaître ici et là, tels que la répression, la régression, la dénégation, le déni de la réalité et le clivage du moi. En entreprise, l'homme souffre dans son affrontement avec son désir, en engageant son corps et son économie psychosomatique (A. Laville & C. Teiger, 1975 ; G. Trepo, 1989 ; G. Guérin & T. Wils, 1991).

Influencés par la psychanalyse freudienne et lacanienne, nous pensons réintroduire dans le champ de la GRH, et dans celui de la réflexion sur le pourquoi et le comment du travail, les interrogations venues de l'inconscient qui en ont été expulsées (S. Freud, 1927 ; J.P. Valabrega, 1957 ; M. Robert, 1974). Cette orientation théorique plaide pour la reconquête d'un espace psychique où le travail se laisserait remanier et utiliser au profit du sujet de l'inconscient et des sublimations.

Le retour et l'apologie du sujet

La compétition internationale et les changements rapides et imprévisibles imposés aux hommes et aux organisations amènent les directions générales et les DRH à mieux définir leurs besoins et le profil de leurs cadres. D'après la plupart des études récentes sur le sujet (APEC, 1992 ; CEGOS, 1992), un "mouton à 5 pattes" apparaît visiblement comme ce qu'il est essentiellement, à savoir : d'une part un bon expert (dans un domaine technique particulier, gestion y compris) ; mais d'autre part un excellent généraliste capable de vivre (bien vivre faut-il le préciser) les chocs psychologiques et sociaux,

de décoder des situations de plus en plus complexes, capable de s'adapter rapidement, de comprendre la nature et le sens du changement et de l'anticiper, en étant apte à développer une attitude de vigie, de veille technologique et sociale (A. Comte-Sponville, 1992).

Mais ce "sujet" est aussi alimenté par la curiosité et un excellent niveau de culture générale, tout en ayant une expertise technique scientifique, une expérience internationale bien sûr, tel est cet être éthéré, ce "sur-homme" que recherchent les entreprises. Celui-ci, s'il existe, craque de tous les côtés (famille, profession, santé) et la psychologie a le devoir de parler et a son mot à dire sur ce que l'un d'entre nous appelle la "machine à casser" (J.P. Bruneau, 1991).

La GRH oeuvre dans le champ complexe et résistant de l'affectivité, de l'inconscient, du désir, du pouvoir, de l'imaginaire, de l'avoir, du savoir, du symbolique et de la culture. Dans beaucoup de cas, le recours aux règles est en fait le seul moyen d'induire chez les sujets humains les comportements organisationnels requis ou subodorés adéquats. Mais il ne suffit pas, loin de là, que les règles soient formulées pour qu'elles prennent le contrôle des conduites (J. Meysonnier, 1991).

C'est ainsi que dans la GRH, il s'agit de mettre en regard la distinction entre les conduites régies par les règles et les conduites modelées au contact direct des contingences rencontrées dans l'entreprise.

Cette dernière remarque recouvre indirectement la distinction freudienne entre principe de plaisir et principe de réalité, selon laquelle les stimulus et les renforcements immédiats (relevant du ça) sont neutralisés au profit des stimulus et des renforcements éloignés, différés, abstraits (relevant du surmoi).

En conséquence, au signifiant GRH vont correspondre trois signifiés différents et les professionnels et les scientifiques de la GRH entendent tour à tour le mot GESTION (manipulation / libération, bien-être, réduction, optimisation) pour certains, le vocable RESSOURCES (productivité, rentabilité, homme objet ou sujet) pour d'autres, et enfin l'adjectif HUMAINES (respect, développement et évolution optimale de la personne, de son projet à l'intérieur du lieu mystique appelé entreprise).

Au centre de toute vie, privée et professionnelle, de tout discours délirant ou normatif, il y a un désir étonnant ou détonnant, une existence subjective, une observation libre et inattendue des rapports interpersonnels dans les entreprises. Il y a un sujet !

BIBLIOGRAPHIE

- AMADO, G. & DEUMIE, C. (1991) - Pratiques magiques et régressives dans la gestion des ressources humaines, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°1, octobre, 16-27.
- ARVONNY, M., BOTT, F. & POL DROIT, R. (1988) - Débat : Dialogue pour un temps de crise. In 2001, l'Odyssée de l'Esprit, *Le Monde*, n° 13440, 15 avril, 26-29.
- AUBERT, N. & de GAULEJAC, V. (1991) - Le coût de l'excellence. *Seuil*, 341 p.
- BRUNEAU, J.P. (1990) - *Psychanalyse et entreprise*. Paris, Presses du management, Noisel, 148 p.
- BRUNEAU, J.P. (1991) - *La machine à casser*. Rennes, Editions Juventa, 145 p.
- BONETTI, M. & de GAULEJAC, V. (1982) - Condamnés à réussir, *Revue Sociologie du travail*, Dunod, N°4, 403-416.
- BRABET, J. (1991) - L'épistémologie et la GRH, 15-18 in Actes du 2° Congrès de l'AGRH, ESSEC, Cergy, 14-15 novembre, 635 p.
- COMTE-SPONVILLE, A. (1992) - *Vivre, c'est perdre*, 14-23 in Editions Autrement, *Séries Mutations*, N°128, 223 p.
- DAVID, C. (1991) - Introduction générale, I-XIV in Gay, P., *Freud, une vie*, 1991 Paris, Editions Hachette, 901 p.
- DESCOMBES, V. (1979) - *Le même et l'autre*, Paris, Les Editions de Minuit, 224 p.
- FREUD, S. (1927) - *L'avenir d'une illusion*, Paris, Bibliothèque de psychanalyse, Presses Universitaires de France, 74 p.
- FREUD, S. (1940) - *Métapsychologie*, Paris, Gallimard, 189 p.
- FINKIELKRAUT, A. (1987) - *La défaite de la pensée*, Paris, Gallimard, 167 p.
- GOGUELIN, P. (1990) - *Management : être auteur dans l'entreprise*, *Le journal des psychologues*, mars, N°75, 13-18.
- GUERIN, G. & WILS, T. (1991) - Le malaise des professionnels syndiqués : proposition d'un modèle basé sur une étude préliminaire, 506-510 in Actes du 2° Congrès de l'AGRH, ESSEC, Cergy, 14-15 novembre, 635 p.
- HUET, J-M et alii (1992) - Le politique contre le psychothérapeute ?, *Gérer et comprendre*, *Annales des Mines*, juin, 65-70.
- dTRIBARNE, A. (1991) - Les points de vue de l'homme de recherche, GARF Document, Supplément N°21, 12° Journées nationales du GARF, Compétence et compétitivité, 10-13.
- de KEYSER, V. (1987) - L'évolution des métiers, 177-195 in Lévy-Leboyer, C. & J.C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail* ; Paris, Presses Universitaires de France, 826 p.
- LAVILLE, A. & TEIGER, C. (1975) - Santé mentale et conditions de travail, une approche de la psychopathologie du travail, *Revue Thérapeutique*, 3, 32, 152-156.
- LEBAUDE, A. (1987) - Mourir de la modernisation : la pénurie d'ouvriers qualifiés dans les entreprises inquiète les cadres, *Le Monde*, jeudi 19 novembre, p. 30.
- LEVY-LEBOYER, C. & SPERANDIO, J.C. (1987) - *Traité de psychologie du travail* , Paris, Presses Universitaires de France, 826 p.
- LOUART, P. (1991) - Analyse et optimisation des changements liés aux pratiques de gestion des ressources humaines, 252-264 in Actes du 2° Congrès de l'AGRH, ESSEC, Cergy, 14-15 novembre, 635 p.
- MALLET, L. (1991) - *Gestion prévisionnelle de l'emploi*, Paris, Editions Liaisons, 200 p.
- MARTINET, A.C. et alii (1990) - *Epistémologie et sciences de gestion*, Paris, Economica, 254 p.
- MEIGNANT, A. (1992) - Les compétences stratégiques, *Personnel*, n°336, octobre, 28-31.
- MEYSSONIER, J. (1991) - *Gestion individuelle et collective des ressources humaines*, Paris, Editions Eyrolles, 160 pages.
- OUIMET, G. (1991) - L'exacerbation de la perversion : incidences probables sur la gestion des ressources humaines, 556-560 in Actes du 2° Congrès de l'AGRH, ESSEC, Cergy, 14-15 novembre, 635 p.
- PIAGET, J. (1970) - *Epistémologie des sciences de l'Homme*, Paris, Gallimard, 380 p.
- PIAGET, J. (1972) - *Psychologie et épistémologie*, Paris, Editions Gonthier, 189 p.
- PIAGET J. et alii (1987) - *Psychologie*, Paris, Editions Gallimard, *Encyclopédie de la Pléiade*, 1960 p.
- REUCHLIN, M. (1990) - *Psychologie*, Paris, Presses Universitaires de France, *Fondamental*, 8° édition, 679 p.
- ROBERT, M. (1974) - Freud, 553-568 in Y. Belaval, *Histoire de la philosophie* ; volume III, Paris, *Encyclopédie de la Pléiade*, 1385 p.
- ROUSTANG, F. (1976) - *Un destin si funeste*, Paris, Les Editions de Minuit, 201 p.

SALA, F. & ARNAUD, G. (1992) - Technologie de l'information et charge psychique au travail, Humanisme et Entreprise, n°192, 85-103.

SARTON, A. (1992) - Vers un recrutement interactif, Le journal des psychologues, N°94, 19-43.

SCHMITT, J. (1987) - L'entreprise communicante, Humanisme & Entreprise, 3, 89-98

TREPO, G. (1989) - Conditions de travail, hygiène et sécurité, 488-518 in Joffre, P. & Y. Simon, Encyclopédie de gestion ; Paris, Economica, Tome 1, 1074 p.

VALABREGA, J.P. (1957) - L'anthropologie psychanalytique, La psychanalyse, 8, 221-245.

YANAT, Z. (1992) - L'ethnométhodologie, démarche pour un audit social stratégique efficace, Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°3, avril, 23-32.