

La situation de travail productrice de compétence collective

Identifiée par les entreprises comme productrice de performances, la compétence, longtemps abordée sous son seul aspect individuel, est actuellement redécouverte par certaines entreprises sous son aspect collectif. Cette notion de compétence collective est utilisée dans les discours « managériaux » pour désigner la part de performances que les entreprises enregistrent — ou aimeraient enregistrer — et qui leur semble indissociable de l'action de groupes plutôt que d'individus isolés. Si ce terme de « performance » est souvent utilisé dans ce cas, il apparaît que les éléments mobilisés pour l'obtenir se rapportent à la compétence plus qu'à la performance. Nous considérons ici la performance comme la manifestation matérialisée et stabilisée dans la production de la compétence. A cette étape, il n'est plus possible d'identifier la compétence mise en œuvre pour atteindre cette performance, ni les processus qui en ont permis la production. C'est en quelque sorte la « disparition » de la compétence mobilisée dans la performance obtenue qui constitue l'objet de notre recherche. Ainsi, au travers des études que nous effectuons dans les entreprises, nous tentons d'approcher les conditions de constitution de la compétence collective supposée être à l'origine de la performance.

D'abord, la compétence collective ne se manifeste qu'au moment où elle se constitue, dans l'action ; dans l'entreprise, c'est donc pendant l'activité de travail que cette forme de compétence est produite et qu'on peut tenter de la saisir. Ensuite, elle se constitue au sein de collectifs qui se construisent à l'occasion de la situation de travail et disparaissent avec elle. Enfin, elle dépend des conditions données à ces collectifs pour mobiliser et rendre solidaires les éléments de la situation de travail.

Sophie Petit est membre de l'équipe de recherche du GIP Mutations industrielles (Marne-la-Vallée).

Les exemples présentés dans ce texte¹ se déroulent dans des services de maintenance ou d'exploitation, où les situations de travail peuvent être très diverses. Au travers de ces exemples, nous tenterons de discerner les ressorts de l'action de groupes en situation de travail et, par là même, quelques éléments de constitution de la compétence collective.

La reconfiguration de la situation de travail

La mobilisation des éléments de la situation

A 8 h 30, comme tous les matins, les représentants de l'exploitation et de la maintenance d'une industrie de process se rencontrent au cours de la « réunion de fonctionnement ». Le cadre technique maintenance, qui anime cette réunion, passe en revue les demandes d'intervention émises par les agents de l'exploitation et en lit une : « Déclenchement du ventilateur par défaut électrique : fusible HS dans la cellule LKJ 211/palier côté ventilateur très chaud ainsi que le moteur/moteur rendu indisponible en attente intervention ». Un ventilateur qui distribue l'air dans de nombreux locaux est hors service, car le moteur qui l'entraîne semble avoir chauffé et fait disjoncter les fusibles de son alimentation électrique.

Sans attendre de commentaires supplémentaires de la part de l'exploitation, le cadre technique maintenance s'adresse au responsable d'activité (RA) du service mécanique et lui dit qu'il faudrait aller voir ce qui se passe avec les électriciens. Le RA mécanique se tourne vers le RA électricité et dit en le regardant, pour recueillir son accord, qu'il n'y a pas de problème pour constituer une équipe mixte électriciens/mécaniciens pour faire cette intervention.

Le jour de l'intervention, dans le bureau du contremaître du service mécanique, l'un des mécaniciens tient dans la main une feuille qui est la demande d'intervention pour le ventilateur. Il est marqué au crayon et surligné en haut de la feuille : « Voir avec les électriciens », de même, sur le tableau des interventions à effectuer dans le service, il est marqué à côté de « intervention sur ventilateur » : « Avec électriciens ». D'ailleurs, quelques minutes plus tard, deux électriciens arrivent dans le bureau. Ceux-ci ne connaissent pas particulièrement les deux mécaniciens. Ils expliquent qu'ils doivent avant tout aller couper l'alimentation du moteur du ventilateur dans un autre local et qu'ils se rejoindront dans le local du moteur du ventilateur.

Cette intervention est ainsi prévue par la structure de coordination qu'est la « réunion de fonctionnement » ; cette structure a en effet été mise en place pour expliciter les demandes de l'exploitation à la maintenance et également pour faciliter l'organisation des interventions qui concernent plusieurs services. Après la réunion, cette intervention est ensuite planifiée séparément dans chacun des deux services, mais en spécifiant qu'elle doit être réalisée en coordination entre les deux services.

L'équipe des deux mécaniciens rejoint l'équipe de deux électriciens qui est déjà dans le local où se trouve le moteur : une pièce de deux mètres sur deux, fermée par une grande porte coupe-feu. Il y fait sombre car l'éclairage par un « fluo » (tube fluorescent également appelé « néon ») est hors-service. Les quatre agents se penchent sur le moteur et essaient de distinguer quelque chose. Les électriciens montrent, à la lueur d'une lampe

1. La « banalité » de ces exemples tente de montrer, si besoin est, que la compétence collective se construit au quotidien, dans toutes les situations de travail.

électrique, que « même la tête du moteur est toute noire parce que la peinture extérieure a grillé » et en conclut que « ça a dû bien chauffer... ». Les électriciens commencent alors à débrancher le moteur à la lueur de leur lampe électrique, opération rapide et qui demande peu de manutention.

Pendant ce temps, les mécaniciens communiquent leur diagnostic à leur contre-maître, qui leur répond qu'ils doivent commencer à démonter le moteur pour le remplacer. Apprenant que les mécaniciens commencent tout de suite à démonter le moteur, et sachant que cela demande beaucoup plus de manutention qu'un débranchement, les électriciens regardent pourquoi le fluo du local ne fonctionne pas ; il est tout simplement hors d'usage. Ils décident donc de le remplacer par un des fluos qui se trouvent dans le couloir. Les voyant faire, les mécaniciens se joignent à eux et disent qu'ils avaient eu la même idée, mais l'un avoue en riant qu'ils ne l'auraient fait qu'après le départ des électriciens. L'opération se déroule alors très vite, puisque pendant qu'un électricien et un mécanicien débranchent et rebranchent le fluo HS, les deux autres font de même avec le fluo du couloir. Nous demandons alors quel est le service qui s'occupe des fluos : « C'est une entreprise extérieure qui fait les remplacements systématiques des fluos, et les rondiers doivent signaler les fluos HS à cette entreprise pour qu'elle les remplace. Mais il a dû y avoir un loupé pour ce local... ». Les mécaniciens peuvent alors commencer à démonter le moteur car il fait suffisamment clair.

Même si l'organisation prévoit le remplacement des matériels d'éclairage des locaux lors des visites systématiques et ponctuelles sur demande, elle semble ici se révéler défaillante et rendre la situation de travail plus difficile à maîtriser. A partir de cette situation commune ainsi configurée par l'organisation, les employés vont la reconfigurer différemment en redistribuant les ressources qui sont à leur disposition. D'abord, alors qu'ils effectuent des activités différentes, les électriciens débranchent le moteur et les mécaniciens l'examinant pour faire leur diagnostic, ces quatre agents partagent une même situation de travail : la difficulté de travailler dans un local mal éclairé. Ils partagent également une représentation commune de cette situation qui s'est imposée à eux. En effet, les électriciens et les mécaniciens n'ont pas besoin de s'expliquer mutuellement que la panne du « fluo » rend les conditions de travail difficiles et contre-performantes, ils partagent rapidement la même vision de la situation et de la solution pour la reconfigurer. Ensuite, ils seront eux-mêmes des ressources mobilisées pour changer la situation : laissant quelques instants leurs activités initiales, ils vont effectuer une activité commune, le remplacement des fluos. Puis, le « fluo » du couloir sera mobilisé comme ressource et redisposé dans l'espace, permettant ainsi aux agents de poursuivre leurs propres activités.

Une compétence attachée à l'activité de travail

Une fois le nouveau moteur en place, le mécanicien raconte que « ça n'a pas été facile d'avoir une équipe d'électriciens pour rebrancher le moteur avant qu'il ne le recouple au ventilateur ». Le mécanicien a dû aller lui-même les chercher dans l'atelier du service électricité. Les deux électriciens qu'il a trouvés sont ceux qui sont intervenus la veille sur le moteur pour le débrancher. Quand il les a interceptés dans l'atelier, ils partaient faire une nouvelle intervention et personne d'autre n'était prévu pour venir

rebrancher le moteur. Le mécanicien a réussi à convaincre les électriciens, mais surtout leur contremaître, de venir plutôt terminer l'intervention sur le ventilateur. Alors qu'il racontait cela, les électriciens qui écoutaient la conversation ont ajouté qu'ils trouvaient plus normal de venir là pour que l'intervention ne soit pas bloquée, et aussi que ce soit eux qui viennent, puisqu'ils avaient fait le débranchement la veille.

Bien que la gestion commune de cette intervention ait été décidée en « réunion de fonctionnement » et planifiée dans les services, seul le début de l'intervention a été géré de manière commune ; la suite n'avait pas été prévue, le système de coordination se révélant défaillant. Ainsi le mécanicien, qui avait besoin des électriciens pour poursuivre son intervention, a dû reconfigurer non seulement sa propre situation de travail, mais également celle des électriciens qui devaient intervenir sur un autre matériel. Tout au long de cette intervention, pour faire valoir leurs aptitudes, leurs connaissances et leur expérience de mécaniciens et d'électriciens, et rendre leur situation de travail performante, les agents de maintenance ont dû la reconfigurer par deux fois. Lorsque la situation de travail résiste ainsi à l'organisation par manque ou par défaillance du système de coordination ou par l'intermédiaire du dysfonctionnement d'un de ses éléments techniques — ici, le « fluo » —, cela peut conduire soit à l'arrêt de l'intervention et au renvoi à une autre situation de travail (et donc à un manque de performance), soit à la reconfiguration de cette situation par les agents qui, pour effectuer leur activité, doivent faire cet « incessant travail de réalignement des êtres divergents [...] pour le maintien en fonctionnement du réseau » (Dodier, 1995).

De ces deux exemples, parmi d'autres, il ressort que « l'action n'est pas l'application mécanique d'un plan préalable. Elle est toujours un accomplissement pratique construit par le sujet en fonction de circonstances locales. Elle nécessite adaptation et inventivité face à ce qui n'est pas donné et à ce qui n'était pas prévu » (Freysenet, 1994). Cette partie de la définition du travail est ainsi résumée par son auteur : « Le travail est situé ».

La notion de situation permet donc de recontextualiser la performance et le processus qui la produisent, la compétence, dans l'activité de travail, et de la considérer sous un aspect collectif ; en effet, « on ne peut manquer de rencontrer les aspects collectifs dès qu'on analyse avec soin des activités en situation de travail : ceci n'est pas étonnant car tout travail comporte une dimension collective » (Leplat, 1993).

Enfin, la diversité des situations rencontrées lors de la réalisation du travail correspond, en linguistique, à la notion qui considère la compétence comme l'application de règles dans des contextes multiples.

A partir de cette notion qui rappelle la diversité des situations de travail étudiées, nous avons tenté de construire un référentiel d'étude sur la compétence collective. Celui-ci est assez large pour répondre à nos différentes interrogations, et assez stable pour que nous puissions l'appliquer et le tester sur divers terrains, et éventuellement le modifier suivant les conclusions de nos analyses. A travers ce référentiel d'étude, nous considérons « la compétence collective comme une virtualité, une potentialité incorporée dans les éléments constitutifs de l'activité de travail, dont l'actualisation, la mobilisation ou la mise à l'épreuve comme réponse adaptée à une situation nouvelle ou imprévue dans l'environnement, constituent la performance ».

Des collectifs de travail porteurs de la compétence collective

Cette redistribution des éléments d'une situation de travail se rapproche du concept des « agencements organisationnels » développé par J. Girin. Cette notion a également recours à des ressources « matérielles », « symboliques » et « humaines » qui, combinées, constituent un agencement « capable de réaliser une certaine performance ». Cette « compétence d'un agencement — sa capacité à réaliser les performances que l'on attend de lui — réside (ainsi) dans les relations entre ses divers éléments, bien plus que dans les propriétés de chaque élément pris isolément » (Girin, 1995).

Au-delà de la reconfiguration des composants, nous nous sommes interrogés sur le processus qui « donne vie » à ces éléments, le « moteur » de cette mise en relation des différentes ressources en situation de travail. Ainsi, dans la description qui suit, l'agent d'intervention doit s'y prendre à plusieurs reprises pour débloquer la situation. En effet, l'existence d'un agencement ou d'éléments à redistribuer ne suffit pas, il faut aussi qu'ils soient « portés », et l'agent n'y parvient pas seul. Plus encore que de mobiliser d'autres ressources « humaines », il va devoir former un groupe spécifique pour l'aider à reconfigurer la situation.

Dans cette même industrie de process, une autre équipe de deux mécaniciens doit aussi réaliser une intervention sur un ventilateur. Avant de commencer l'intervention, Monsieur R. lit le dossier d'intervention qui paraît assez volumineux. Sur la première page de l'ordre d'intervention (OI), il est signalé : « OI associé à une GADR (gamme d'analyse de risques) et un plan qualité ». Monsieur R. cherche alors ces deux documents dans le dossier et trouve l'analyse de risques mais pas le plan qualité. Il feuillette encore et encore le dossier, en vain. Alors, il nous dit qu'on leur demande de bien vérifier que tous les papiers sont dans le dossier avant de commencer l'intervention, et là ce n'est pas le cas.

À cette étape, le mécanicien est devant une situation bloquée par un de ses éléments, la procédure, qu'il lui est souvent rappelé de respecter. Ne disposant pas de données suffisantes dans sa situation pour la débloquer, il va l'élargir pour trouver d'autres ressources. Monsieur R. décide d'appeler le préparateur qui a constitué le dossier. Un autre préparateur répond et lui dit que celui qu'il cherche est absent ce matin-là ; Monsieur R. lui expose le problème et lui demande s'il peut l'aider. Il lui donne le numéro de l'OI et lui demande de le rappeler pour lui donner la réponse. Un peu plus tard, le préparateur rappelle et répond au mécanicien qu'il ne sait pas la réponse pour le plan qualité et qu'il faut attendre le retour du préparateur en charge de ce dossier. Monsieur R. annonce donc qu'il n'y a plus besoin de se précipiter, qu'il ne pourra commencer l'intervention que l'après-midi, car il ne peut pas commencer sans le dossier complet.

La tentative du mécanicien a échoué. Il a essayé d'inclure une autre ressource dans la situation de travail, le préparateur qui a conçu le dossier d'intervention. Mais ce dernier est absent et son collègue, qui pourtant fait le même travail, n'est pas devenu une ressource, car il ne connaissait pas la situation. Elle est donc à nouveau bloquée. À ce moment-là arrive Monsieur P., le remplaçant du contremaître, qui vient voir les deux mécaniciens. Monsieur R. en profite pour lui dire tout de suite qu'il ne peut pas effectuer l'intervention, car il lui manque un papier au dossier, le plan qualité. Monsieur P. prend le dossier, le feuillette et lui répond qu'il croit que, dès lors que l'analyse de risques n'en demande pas explicitement, il n'y a pas besoin de plan qualité. Et en lisant

l'analyse de risques, il n'y a effectivement pas de demande explicite de plan qualité. Mais Monsieur R. dit que c'est contradictoire car le plan qualité est demandé sur la première page de l'ordre d'intervention. Monsieur P. répond qu'il croit que c'est un dossier d'OI standard et que les préparateurs ne pensent pas toujours à rayer cette mention quand il n'y a pas besoin de plan qualité. Les explications de ce collègue seront suffisantes au mécanicien pour le décider à débloquer la situation de travail en contournant la procédure.

Les explications de ce collègue consistent à rendre lisibles les pratiques de travail du préparateur et à les relier à la situation de travail. En l'occurrence, le préparateur, qui aménage certaines procédures demandées pour gagner du temps, peut en faire perdre à un agent d'intervention qui ne connaît pas ses pratiques et n'aurait pas tenté d'élargir la situation de travail pour le savoir.

Alors que le préparateur contacté ne constituait pas une ressource adaptée à la situation de travail, le collègue du mécanicien qui connaissait les pratiques des préparateurs en était une. Dans l'exemple précédent, les électriciens, les mécaniciens et le fluo ont également été les « moteurs » de la reconfiguration de la situation. Il ne suffit donc pas d'additionner des ressources, il faut aussi que celles-ci soient adéquates. Ainsi, bien plus qu'une simple recombinaison d'éléments de la situation, ces ressources adaptées constituent des « collectifs de travail » qui créent la compétence collective.

Formés à partir des éléments de la situation de travail, ces collectifs comportent non seulement les différentes personnes qui y participent directement, mais aussi l'environnement de l'opérateur dans la réalisation de son travail. Cet environnement est constitué des équipements, objets techniques et procédures qui structurent les processus de production, des règles salariales qui encadrent la réalisation du travail, et de l'organisation dans laquelle il est effectué. Ces équipements, les procédures qui y sont associées, l'organisation du travail et les règles salariales véhiculent, par la médiation de leur conception, certaines représentations de l'activité (Latour, 1993 ; Akrich, 1987). Ils participent alors, avec leurs concepteurs inconnus et les personnes qui les font appliquer, visiblement ou non, à la définition de la situation de travail.

A partir de l'analyse de ces descriptions, et malgré les nombreuses autres utilisations de cette notion de « collectif de travail », nous choisissons ce terme pour désigner « les différents agents de toutes catégories et de tous services qui, par leur activité de travail, et avec les matériels ou systèmes sur lesquels ils interviennent, les objets qu'ils utilisent, les règles salariales et l'organisation qui encadrent leur activité, participent à un moment à une même situation de travail ».

Ces collectifs ne sont pas prescrits et se réfèrent plutôt à une action dans l'espace et dans le temps. En effet, attachés à des situations de travail spécifiques et quasiment uniques, ces collectifs sont voués à disparaître avec ces situations : ils ne sont pas reproduits à l'identique et sont donc éphémères. Cependant, les conditions et les éléments qui permettent de les constituer peuvent être reconduits et même stabilisés dans certaines structures organisationnelles, techniques ou salariales.

Construire des éléments de la situation de travail afin de la rendre performante

Ces exemples tendent à montrer que les agents ont souvent des difficultés à maîtriser les situations de travail. Tous les éléments utiles ne sont pas toujours facilement mobilisables et la reconfiguration de la situation s'obtient fréquemment par des investissements humains, techniques, organisationnels... coûteux, pas toujours reconnus et reconduits par les agents. C'est donc dans la définition même des activités de travail, de leur environnement et de leur organisation — c'est-à-dire les éléments de la situation — qu'il semble possible de préparer les conditions de construction d'une compétence collective.

L'exemple qui suit – une situation professionnelle performante – tente de montrer que si les conditions de la compétence sont distribuées dans tous les éléments du collectif de travail, leur mobilisation dépend beaucoup de la construction de la situation de travail. Les deux éléments de la situation construits ici sont la connaissance de l'environnement et d'un collectif qui permet d'actualiser ce qui se passe sur cet espace.

Un collectif de travail stable

Dans le métro parisien, un centre de liaisons est une structure qui réunit les systèmes de contrôles-commandes des équipements d'un secteur, tels que les escaliers mécaniques, les ascenseurs, les caméras de surveillance des quais, un secteur rassemblant environ une dizaine de stations du réseau métro. Ce centre est à la charge d'un seul agent d'exécution appelé « l'opérateur du centre de liaisons » qui est principalement en relation, par téléphone, avec les agents de station et avec des personnes de l'extérieur, comme les pompiers, la police... et, par talkie-walkie, avec les équipes d'agents de contrôle qui sillonnent les stations.

Alors que l'activité de coordination de tous ces interlocuteurs est la mission prescrite du centre de liaisons, certaines tâches réalisées par ce centre peuvent paraître « parasites ». C'est en particulier la relation établie entre l'opérateur du centre de liaisons et les agents de contrôle au travers du « code police ».

Lorsque pour établir le procès-verbal d'infraction, ces agents de contrôle ont affaire à un fraudeur récalcitrant qui ne veut pas leur présenter ses papiers, ceux-ci sont face à une situation bloquée, car ils n'ont pas le droit d'exiger la présentation des papiers d'identité, seule la police y est habilitée. Alors, ils font comme s'ils demandaient à la police de venir s'occuper du fraudeur. Ils demandent bien clairement par talkie-walkie à l'opérateur du centre de liaisons d'appeler la police et l'opérateur du centre de liaisons, de son côté, joue le jeu en répondant tout aussi clairement qu'il va le faire, afin que les personnes qui refusent de présenter leurs papiers soient intimidées. La plupart du temps, après cet appel, les fraudeurs présentent leurs papiers afin de ne pas avoir affaire à la police, et les agents de contrôle, aidés de l'opérateur, ont réussi leur « mise en scène ».

Ainsi, toutes les équipes de contrôle de ce secteur ont adopté cette pratique du « code police » : elles élargissent leur collectif de travail à l'opérateur du centre de liaisons, intégrant ainsi de nouvelles ressources et créant une compétence collective, pour dépasser leur impossibilité de demander les papiers d'identité. Mais avec cette pratique

du « code police », les agents de contrôle « parasitent » aussi l'activité de l'opérateur, multipliant le nombre d'appels auxquels il doit répondre, en plus de ses autres tâches. Cependant, plutôt que de considérer ces appels comme des entraves à son activité de coordination, l'opérateur du centre de liaisons en fait également une ressource. Il connaît, en effet, presque à tout moment, la position des équipes de contrôle, et s'il est prévenu d'un problème dans une station, il sait qu'il peut les mobiliser pour les envoyer régler ce problème sur place. Ainsi, l'opérateur du centre de liaisons peut, lui aussi, face à une situation imprévue, constituer un collectif de travail, créer une compétence collective et reconfigurer la situation pour la maîtriser à nouveau. Plutôt que de se laisser prendre au dépourvu par des situations de travail, ces agents ont construit une partie de ces situations. Ils les reconfigurent d'autant plus vite qu'ils connaissent les éléments qu'ils devront mobiliser — l'opérateur du centre de liaisons, les talkies-walkies — et qu'ils les ont intégrés dans un collectif de travail stable. Tous les éléments de ce collectif sont importants pour rendre possible l'activité même de contrôle.

Des situations de travail mieux cernées et donc mieux maîtrisées

Pour construire ce collectif de travail stable, les agents ont modifié un des principaux éléments de leur activité : l'organisation des postes. D'après l'organisation prescrite de ces équipes de contrôle, les agents qui les composent devaient n'effectuer cette activité que quelques semaines, en alternance avec d'autres postes dans les stations. Pourtant, ceux-ci ont demandé à effectuer cette activité de contrôle sur une période plus longue, même si celle-ci peut se révéler parfois difficile. En effet, en y restant plus longtemps, ils peuvent « rentabiliser » tous les investissements qu'ils ont consentis à faire pour construire un collectif de travail, des pratiques lisibles par les agents reconnus comme légitimes dans cette activité de contrôle (Dejours, 1993), et une bonne connaissance du terrain et des situations auxquelles ils sont confrontés. Toutes ces connaissances ne sont pas « formalisables » dans des comptes rendus ou dans d'autres supports ; elles intègrent la maîtrise de la situation, non seulement les lieux, le fonctionnement des matériels techniques, mais aussi les événements, les habitudes des voyageurs. Si cette connaissance se constitue au sein d'un collectif de travail, elle y est également préservée, actualisée, utilisée et transmise en situation. La disparition ou la non-constitution d'un collectif de travail signifie alors la disparition de ces éléments mobilisables pour reconfigurer la situation.

Cette importante modification de l'organisation a ainsi permis de « construire » certains éléments de la situation de travail, un collectif de travail relativement stable et la conservation en son sein de la connaissance des lieux et des événements.

Conclusion

Si la production d'une compétence collective ne peut être prescrite ou rationalisée, il semble cependant possible de la favoriser. Lorsqu'elle est attachée à une situation de travail, ce sont les éléments de cette situation qui peuvent être construits de façon à la favoriser : les collectifs de travail, l'organisation et même la définition de l'activité peuvent être construits dans cette optique. Ce texte n'aborde que les éléments de

constitution d'un collectif de travail performant, qui, déjà présents dans la situation professionnelle, sont plus rapidement mobilisés, rendus solidaires et producteurs d'une compétence collective. Les autres éléments à construire n'ont été que mentionnés et devraient être développés à partir d'autres descriptions de situations de travail productrices de compétence collective.

La difficulté est donc de construire des éléments stables pour des situations éphémères et spécifiques. Difficultés d'autant plus grandes qu'actuellement, les entreprises tendent à mettre en place des structures organisationnelles, techniques et salariales qui multiplient et diversifient fortement les situations rencontrées, rendant instables les ressources mobilisables pour y répondre, et contrariant la constitution de la compétence collective.

Bibliographie

- AKRICH, M. 1987. « Comment décrire les objets techniques ? ». *Techniques et cultures*. N° 9, pp. 49-64.
- CHARASSE, D. 1992. « L'usine, l'écriture et la place : savoirs techniques dans les transports sidérurgiques ». *Genèses*. N° 7, pp. 63-93.
- DEJOURS, C. 1993. « Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel ». *Education permanente*. N° 116, pp. 47-70.
- DODIER, N. 1995. *Les hommes et les machines*. Paris, Métailié.
- FOOT, R. ; PETIT, S. 1996. *Les relations entre l'exploitation, la maintenance et les équipements dans les stations et les gares de la RATP*. Paris, RATP
- FREYSSENET, M. 1994. « Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail ». *Sociologie du travail*. N° 94, pp. 105-122.
- GIRIN, J. 1995. « Les agencements organisationnels ». *Des savoirs en action. Contributions de la recherche en gestion*. Paris, L'Harmattan, pp. 233-279.
- LATOUR, B. 1995. « Une sociologie sans objet ? Remarques sur l'interobjectivité ». *Sociologie du travail*. N° 4/94, pp. 587-607.
- LEPLAT, J. 1993. « Ergonomie et activités collectives ». *Dans : Les aspects collectifs du travail*. Toulouse, Octares, pp. 7-27.
- PETTIT, S. 1997. « La compétence collective : une compétence attachée à une situation de travail ? ». *Actes du colloque Compétences et contextes professionnels*. Metz, pp. 114-117.
- STROOBANTS, M. 1993. *Savoir-faire et compétence au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*. Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- THÉVENOT, L. 1985. « Les investissements de forme ». *Cahiers du CEE*, N° 29, pp. 21-71.
- THÉVENOT, L. 1990. « L'action qui convient ». *Raisons pratiques*. N° 4. Paris, EHESS, pp. 39-69.