

Corps, activité, espace – nouvelles interpellations de l'économie dématérialisée

François Hubault

1. Le *pays* (ou *œcoumène*) définit ce dont les hommes tirent leurs ressources. La *résidence*, là où on se tient, désigne d'où l'on va chercher ces ressources et où on les rapporte, mais aussi l'endroit par lequel on est connu. De ces distinctions, De Radkowski (2002) dégage trois âges de l'habiter : l'âge des « nomades anciens » dont la résidence est mobile et le pays limité, l'âge des « sédentaires » (agriculteurs et urbains) dont la résidence est fixe et le pays petit, et l'âge des « nouveaux nomades » ...

Avec les nouveaux nomades, le pays s'étend à l'échelle de la planète tout en même temps que la résidence perd de sa substance. Dans ce nouveau modèle de l'habiter, le pays prend la figure d'un « espace-réseau » où le lieu de la relation entre l'œcoumène et les humains n'est plus la résidence, mais les « nœuds » où l'espace-réseau concentre les propriétés qui le tient ensemble et offre le meilleur accès aux meilleures ressources. Pour Lautier (2004), cela oblige à changer complètement de système de pensée : « on est alors dans un monde sans orientation spatiale, où les identités ne se forment plus par référence à un point fixe, la résidence (le domicile ou tout autre lieu stable, y compris le lieu de travail), mais seulement de façon relative, dans le jeu des positions relationnelles. Les limites sont infiniment repoussées : elles sont perdues. » Cette ouverture dont De Radkowski dégage la promesse avec enthousiasme, Lautier souligne qu'elle ne vaut, cependant, « que pour ceux qui ont une trajectoire, c'est à dire une histoire et à partir de celle-ci une orientation propre – un sens – qui leur permet de tracer leur chemin à travers cette résille sans fin et surtout de se placer dans (...) les nœuds du réseau. »

Dès lors, il est clair que raisonner non plus en termes de repère dans un espace marqué, mais en termes d'influence sur l'action des autres, cela renforce l'enjeu d'une bifurcation désormais centrale :

- soit vers l'*affairement*, occupé d'influer sur l'action *quelle qu'elle soit*, posée dans un espace sans échelle et sans corps, et sans considération des fins particulières qu'elle poursuit ; cet *espace sans étendue* et *sans délai* – le temps réel invisibilisant les processus au profit d'une succession d'états –, n'est plus habité, à rebours pourrions-nous dire, que par le risque de l'égarement ...
- soit vers l'*activité*, qui demande au contraire de reconfigurer des repères, principalement sous la figure des *engagements intersubjectifs* de la parole donnée et de la confiance partagée ; or c'est là l'enjeu du *service* – action sur l'action d'autrui –, de fonder sur le sens et la raison d'agir le moyen de limiter-cadrer une relation sinon sans limites et sans fins ...

Car tel est bien, nous semble-t-il, la question pour les organisations du travail : selon qu'on fait fonds sur les propriétés intrinsèques de l'espace ou sur la performance d'usage que l'activité peut en capter pour ses propres buts, ce n'est pas le même *lieu*...

2. Mais d'abord, revenons sur des notions proches et parfois confondues, dont la distinction nous est particulièrement nécessaire pour ce qui regarde le travail. Nous distinguons en effet l'*utilisation*, qui témoigne que l'on se sert des fonctionnalités proposées, en partie du fait de leur adéquation aux capacités fonctionnelles des personnes qui s'en servent (utilisabilité) ; l'*usage*, qui témoigne du service rendu par l'utilisation et joue donc en regard des objectifs qu'elle permet de servir (utilité) ; l'*activité*, qui témoigne du mode d'engagement de la personne dans l'utilisation et dans l'usage en regard des finalités dont elles sont le truchement (valeur). A la manière d'une poupée russe, ces notions s'emboîtent, chaque niveau gérant les externalités du niveau inclus. L'activité s'inscrivant dans la perspective la plus vaste – le développement de la subjectivité et l'émancipation –, règle donc les horizons propres à chacun des niveaux englobés dont elle arbitre les externalités à l'aune la plus élevée : vivre ensemble, culture, société, développement durable, santé ... Ainsi, un « espace agréable » (*Michel*¹) est-il un espace qui *con-vient* à cette visée, l'accueille et la porte, la sert et la soutient : une ressource pour s'y diriger ...

C'est finalement la question de la pertinence qui se trouve ici reprise. Si l'on suit Boulet (2012), la notion de « convenance » se décline en effet sur trois plans : la convenance par la destination (pertinence fonctionnelle) ; la convenance pour le destinataire (pertinence du point de vue des attentes) ; la convenance au sens de la bienséance (pertinence au regard des conventions). Tout l'enjeu de *concevoir à partir de l'activité et dans la perspective de l'activité* est précisément de définir et instruire le périmètre de chaque plan et d'organiser le rapport qui les tient ensemble.

3. Cette organisation, c'est la responsabilité de l'architecture. Le travail d'architecture consiste à proposer une forme constructible qui règle les rapports entre des dimensions hétérogènes énoncées jusque là sous les formes discursives ou imagées réunies dans un programme (*Tessier*). Dans ce changement de registre, l'enjeu est que la réponse soit *convenable*, et donc de faire vivre la question dans la réponse. Et vu sous cet angle, le travail de l'architecte est en effet de dépasser les tensions entre les dimensions hétérogènes du programme par la création-invention d'une forme qui instaure une manière de voir, une expression matérialisée singulière de ce dépassement. Pour manipuler ces dimensions, l'architecte manie des connaissances propres à son métier et manie un langage qui lui confère une autonomie dans l'écriture architecturale. Mais ce travail de l'architecte ne produit jamais une *solution* au problème d'origine, il ne peut au mieux qu'y répondre par la proposition d'un nouveau problème dont il faut alors objectiver en quoi elle donne à l'activité des futurs usagers, des moyens améliorés, innovants, évolutifs... de répondre à son tour ... C'est là le ressort de l'espace comme ressource : soutenir le développement de l'activité comme expérience du réel, et non prétendre lui en faire faire l'économie. Aussi, et pour reprendre ici Heidegger² : « c'est seulement quand nous pouvons habiter, que nous

¹ Les noms en italiques renvoient aux chapitres des auteurs participants à cet ouvrage

² Cité in Boulet (2012)

pouvons bâtir » ; de fait, il s'agit bien de voir si/comment le travail d'architecture, dont la qualité est très directement indexée sur la puissance créatrice autonome du travail – activité – de l'architecte, est dirigé vers le développement de la puissance créatrice autonome – activité – des « usagers » dans/grâce à l'espace conçu ... (Fenker)

4. L'activité ne peut être pensée-organisée sans égard aux exigences du *milieu humain* qu'elle sollicite. Le corps. Qu'il s'agisse des capacités cognitives qui plongent dans la culture, des capacités fonctionnelles qui plongent dans le fond psychophysiologique, toutes les capacités de l'agir humain s'élaborent dans un espace – et un temps – corporalisé : le corps n'est pas chose, mais accès aux choses ; véritable *contexte* de l'activité, c'est par le corps que se noue la continuité de la sensation et du sens. De sorte que c'est en investissant l'espace comme ressource pour y développer la vie, que l'activité le transforme en *lieu*.

Comment, alors, penser l'activité dans un espace dématérialisé ? Si corps et subjectivité – c'est tout un – ordonnent l'espace, quel défi doit relever la dématérialisation de l'espace ?

De fait, si dans un espace sans repère il n'y a plus que des positions relatives, ce qui caractérise cet espace-là c'est « le risque de l'illimité » (Lautier). Pour Lautier en effet, cet affranchissement est moins une condition de liberté que le risque de favoriser un engagement *n'importe quand* et *n'importe où*, qui ouvre ce faisant non pas sur le nomadisme, comme on se plaît à le croire souvent, mais sur l'*égarement*. Car les nomades avaient, eux, justement, « un pays à parcourir où puiser leurs ressources » ...

5. Comment y parer alors ? Et qu'est-ce que l'ergonomie peut faire à ça ?

Et bien reprenons le fil du propos de Lautier.

« Ergonomie est formé de deux radicaux grecs : le premier est *ergon*, que l'on retrouve par exemple dans *énergie* ou dans l'unité physique de travail : l'erg. Il signifie aussi bien l'ouvrage que le travail qu'il nécessite. Il peut d'ailleurs valoir pour toute sorte d'actions, voire d'affaires. Le second est *nomos*. On le traduit généralement par loi, règle, usage établi. Ce n'est pas inexact, mais cela oublie de quelle nécessité était née cette loi. Le mot racine est un peu plus complexe : il s'agit du verbe *nemô*, dont le sens habituel est partager, distribuer, attribuer..., puis gouverner. Que partage-t-il, distribue-t-il, attribue-t-il ? L'origine plus radicale du mot l'indique : les pâturages. Ce verbe signifie en effet d'abord paître et de nombreux mots articulés à cette racine parlent de pacage, de pâture, de troupeaux : la fixation de la loi c'était d'abord, pour les peuples qui venaient s'arrêter au bout de cette péninsule méditerranéenne nommée Grèce, la répartition des pâturages. Ces attributions avaient été d'autant plus nécessaires que longtemps ceux qui devenaient les Grecs avaient été, comme disait leur langue, des *nomades*, des pasteurs, donc des itinérants, d'où nous est venu le mot nomade. Le *nomos* régit les errances et distribue parmi elles les ressources. La loi a pour objet de distribuer, de répartir, de mettre des limites, sinon à l'errance du troupeau, du moins aux débordements et autres égarements qu'autorise, s'il n'y convie, l'illimité.

(...) Après que les nomades se soient fixés en Grèce autour des rois et roitelets dont Homère nous a permis la mémoire, longtemps après, ils ont commencé à s'installer

en cités. Il a alors fallu inventer un nouveau mode d'établissement des distributions, des répartitions : la loi. Deux solutions pour fixer cette loi : l'accepter du maître, quel qu'il soit et quelle que soit la façon dont il a été fait tel, ou l'élaborer dans la parole multiple, circulante et équivalente de l'"isonomie"³, a priori la même part à chacun. C'est ce qu'ont réalisé, à la mesure de ce qui leur était ouvert, les Grecs d'Athènes. On a appelé cela la démocratie. Elle ne signifie pas que tout le monde pense la même chose, mais que chacun a pu donner sens aux choses et s'est engagé à accepter que l'autre fasse de même. J'accepte que le sens de l'autre – ou des autres – soit entendu, compris et, malgré mon opinion, l'emporte. Alors ce qui est fait ou omis, ce qui est décidé ou rejeté a sens pour moi, le sens de l'autre.

C'est sans doute aujourd'hui, si on la prend au sérieux, la première façon de réduire le risque de l'égaré qui pèse sur nos situations de travail et notre société où deviennent de plus en plus évanescents limites et fins. »

6. Ecouter l'activité, donc. Comment est-ce possible à l'échelle où les phénomènes se déploient aujourd'hui ?

Si nous suivons Serge Airaudi (2012)⁴, trois processus *travaillent* le monde : la *globalisation* désigne un processus d'indifférenciation, englobant et a-culturel, qui procède par élémentarisation des distinctions ramenées à des particularités⁵ ; la *mondialisation* témoigne des modalités par lesquelles ce processus global est infiltré, repris, travaillé au prisme des cultures, de l'histoire des sociétés qui diversifient les singularités sous lesquelles elle prend forme ; l'*universalisation* enfin où s'exprime la conscience d'une unité indivisible du monde et qui compose ainsi les conditions d'une convergence des singularités qui renseignent cette totalité. Envisagée de la sorte, « la globalisation n'est pas l'avenir de la mondialisation » (Baron, 2014), elle n'est pas sa conclusion inévitable ; c'est plutôt l'universalisation. De fait, la dynamique du « marché mondial » amplifiée par la financiarisation n'est pas la destination nécessaire du processus en cours : la « net économie » soutient l'émergence d'une conscience de la limite d'un monde dont il faut aussi prendre soin ; elle réintroduit ainsi dans un espace qu'elle habite la dimension d'une totalité qui prend corps en se localisant.

L'activité est donc le support de l'universalisation ; la globalisation l'exclut. Au principe d'un espace sans subjectivité, sans repère, décorporalisé, la globalisation participe d'un processus de déréalisation du monde – par rétrécissement du réel au réalisé, et du réalisé au constaté-mesuré. A l'inverse, la mondialisation et l'universalisation tissent un processus de territorialisation de l'activité : elles n'effacent pas les frontières, mais elles ne les posent pas non plus comme des bornes ; on y raisonne aux *limites*⁶, c'est-à-dire là où – les lieux – s'organise la continuité des distinctions, leurs relations et la résonance de leurs échos sous

³ « Isonomie », où nous retrouvons le *nomos* de tout à l'heure, après le suffixe d'équivalence ou d'égalité « *iso* »

⁴ Nous suivons ici la présentation de son ouvrage proposée par Xavier Baron (2014)

⁵ Ne pas confondre deux modalités différentes de la distinction: le *singulier* qui relie – il révèle une forme que peut prendre le général, auquel il appartient tout en s'en distinguant –, et le *particulier* qui sépare

⁶ Ne pas confondre non plus la *limite* – ce qui sépare, mais aussi ce qui relie ; c'est un chemin (*limes*) et une frontière –, et la borne – ce qui clôt.

la voute de l'unité qu'elles composent *ensemble*. Ce qui suppose donc bien qu'elles se parlent, et qu'on les écoute.

7. Car c'est l'activité, précisément, qui permet de relier les plans et les tenir ensemble. L'évolution du travail convoque l'activité dans des limites qui débordent celles où l'organisation prévoit de l'installer. La servicialisation et la dématérialisation de l'économie portent cet enjeu de dimensionnement du périmètre de l'activité et d'articulation des plans / registres qui la composent à un degré inédit.

Plusieurs dimensions se combinent ici.

- L'effacement des frontières entre l'interne et l'externe de l'entreprise.
Dans l'activité de service, l'espace de l'activité ne tient plus à l'intérieur du seul espace de l'entreprise : par la présence du bénéficiaire, l'espace public s'immisce dans l'espace privé de l'organisation, et importe, pour régler la "relation de service", nombre prescriptions déclinées de références sociales, juridiques, éthiques, politiques pas moins impératives que les prescriptions organisationnelles internes. Pour cette même raison, mais par une dynamique inverse, la proximité affichée avec le bénéficiaire floute l'espace et la nature propre de l'entreprise, rendant plus difficile de penser le travail dans sa confrontation avec les seuls problèmes "internes" ...
- Le brouillage des frontières entre tâche et activité.
Dans la relation de service, non seulement la présence du bénéficiaire importe dans la production un prescrit extérieur à l'espace prescriptif interne de l'organisation – le rapport serviciel de travail déborde le rapport salarial –, mais ce prescrit est en partie produit par et dans la relation elle-même, de sorte que cette émergence au cœur et en cours de l'activité dessine les contours assez inédits d'une tâche-prescription qui ne lui est plus antécédente mais consubstantielle.
Favoriser cette émergence de la nouveauté qui se forge dans l'intersubjectivité, c'est l'enjeu d'un espace conçu pour être *habité* (Barkat, 2010), et pas seulement occupé, et donc d'un processus de conception où l'*activité* de travail des futurs "utilisateurs" fait proprement ressource, dans une dynamique d'innovation qui désindexe l'innovation économique de la seule impulsion technologique.
C'est là une véritable rupture paradigmatique avec le modèle "classique" qui confine l'expérience du réel de l'"exécutant" dans le registre du sentiment et lui interdit de remonter aux causes et de participer à l'éclaircissement des significations⁷, avec son corolaire du côté de l'ingénieur-concepteur cantonné à la réparation-correction, sans qu'il soit non plus censé avoir besoin d'accéder directement aux effets réels ... Cette dissociation radicale entre savoir et faire est intenable dans la perspective du service : l'innovation servicielle, en effet, sollicite l'"opérateur" bien au-delà du seul signalement des problèmes ; elle repose sur sa capacité à contribuer à la pensée capable de leur donner des réponses.

8. C'est donc là un des enjeux de la conception de l'espace de travail dans l'économie servicielle : aider à relier les plans. Non pas, bien sûr, que la question ne se pose que dans

⁷ Une division que le *lean* ne modifie pas sur le fond

cette seule occurrence, mais parce qu'elle s'y trouve plus particulièrement exposée, et avec plus de conséquences. Plus que toute autre activité économique en effet, le service convoque la nécessité d'organiser une mise en cohérence des règles du travail ordinaire avec celles qui régissent les rapports dans le monde commun, les règles édictées par l'organisation avec celles que la culture et la vie en société soutiennent en considération d'autres principes. La qualité de la "relation de service" tient très concrètement à la manière dont l'"opérateur" – et parfois le plus humble dans la hiérarchie – parvient à composer entre ces registres de prescription. Répétons-le, si relier le Sens au Fonctionnement est toujours un enjeu du travail, c'est une dimension particulièrement structurante du service et une responsabilité particulièrement sollicitée du travail de management dans les activités de service, car on ne peut plus y distinguer si nettement entre le stratégique et l'opérationnel.

C'est là une question centrale dans les *open space* modernes. A la différence des bureaux paysagers d'antan, les *open space* sont aujourd'hui des espaces plurifonctionnels proposant une grande diversité de lieux conçus pour des usages différenciés (bureaux individuels, box, salles de réunions, bureaux partagés ...) entre lesquels chacun est supposé pouvoir circuler au rythme des besoins qui structurent son activité. Mais cette diversité de l'offre ne fait écho à la diversité des besoins que pour une activité considérée à *plat*, démontée en opérations disjointes ré-agencées sur un mode séquentiel, et donc sous l'hypothèse d'une *totalité par addition* qui enjambe la réalité. En effet, outre l'impasse sur les problèmes de transition (d'une fonctionnalité à l'autre signifiant ici d'un endroit à un autre), le dispositif scénarise une « chaîne de valeur » qui relève d'une conception industrialiste du processus de création de valeur alors que les déterminants de la productivité réelle des activités de service sont tout autres. Comme le souligne Christian du Tertre (2011), ils concernent ce qu'il appelle les « économies d'adoption et d'apprentissage », les « processus d'intégration immatérielle » et « l'intensité délibérative du travail »⁸. En sorte que l'*open space* raisonne assez juste quand il réserve des temps et des espaces propices aux investissements immatériels nécessaires pour développer la ressource utile à la performance servicielle (réunion, isolement, communication ...). Mais l'*open space* raisonne en revanche moins en phase avec la dynamique propre de l'activité elle-même qui se déploie souvent moins en séquences qu'en synchronie, opportunités, rebonds, qui trouvent un ressort spatial spontanément plus adapté dans les organisations où les lieux sont distribués sur un critère moins univoque (dans un bureau individuel, on peut aussi bien travailler seul, réunir quelques collègues, téléphoner sans déranger, ... et tout cela plus ou moins en même temps, en tout cas sur un mode plus impromptu) : assembler ce qu'on a analytiquement isolé, cela ne fait pas nécessairement que le tout ait une unité et constitue un "ensemble".

⁸ « Les économies d'adoption renvoient à la stabilité des équipes comme à celle de leur relation avec les clients. Elles sont liées à la possibilité d'inscrire dans le temps une série de coûts de coordination et d'apprentissage des situations. Les économies d'apprentissage renvoient, aussi, à la possibilité de disposer de temps centrés sur les retours d'expérience et leur analyse. Cela conduit à l'amélioration des procédures et à l'amélioration de "l'état de l'art". Les processus d'intégration immatérielle représentent les processus qui permettent une plus grande efficacité des procédures par l'intégration de connaissances nouvelles constituées sous formes de doctrines issues de l'avancée des sciences sociales du travail et de l'expérience. Enfin, "l'intensité délibérative du travail" renvoie à la qualité des temps de délibération, de régulation et leurs effets utiles sur le déroulement du processus productif. »

C'est donc le paradoxe de l'*open space* : il soutient une promesse de coopération, mais il exige surtout, d'abord, une coordination rigoureuse ... et si l'une n'interdit pas l'autre, elle n'y mène pas non plus mécaniquement; autrement dit encore, si la coopération peut constituer la *visée* de l'*open space* – son ambition –, il n'y conduit pas tout seul... En même temps, il faut en revanche souligner que la coopération constitue un *préalable* à l'*open space* – une condition –, si l'on veut éviter que la proximité verse en promiscuité ... et hypothèque alors sa visée ...(Bouché)

On rencontre ici que rendre le travail – et ses exigences – *visible*, c'est lui reconnaître une opacité-densité que méconnaît ou nie son démontage en opérations. Idéologiquement – c'est-à-dire spontanément –, l'*open space* lui préfère plutôt l'hypothèse de sa *transparence* possible, en promouvant un travailler ensemble ramené au côte-à-côte, et l'activité à un enchaînement séquencé d'opérations. On ne peut échapper à ce travers et soutenir une dynamique de coopération que si une volonté prend la bonne mesure de ce qui s'y oppose, et décide de le mettre au service d'un vrai projet de *management par/de la ressource* que constitue la *coopération*.

9. Il faut donc arbitrer, entre des contraintes et entre des contraires. Dans le cas de l'*open space*, si l'on reste encore un peu dans cette perspective, l'atomisation en espaces dédiés à des opérations spécifiées crée en effet le risque de "tayloriser" une activité que l'on ambitionne tout au contraire de rendre plus réactive aux événements et assouplie dans ses modalités d'accomplissement ...

Configurer la bonne échelle de l'*activité* est ainsi l'enjeu central de la conception des espaces de travail (Fenker). Dans le travail réel, en effet, le cœur de l'affaire est toujours dans le *et* : faire ceci *et* faire cela; vite *et* bien; être plus réceptif aux autres *et* se concentrer, réaliser quelque chose *et* se réaliser ... Les sources et les exigences de prescription sont inévitablement multiples et leurs attentes souvent contradictoires, de sorte que ce "et" n'est clairement pas une conjonction de coordination ni un signe d'addition : c'est l'indication d'une *tension* entre des contraintes qu'il faut tenir *ensemble*. Non pas que le travail consiste à faire tout en même temps, mais plutôt que chaque action se déploie à la fois *à vue* des autres – les actions passées et à venir sont présentes dans l'action qui se déploie ici et maintenant –, *et* dans une intimité spécifique – à l'abri des regards et du bruit ou dans le cercle de celles/ceux avec qui il faut alors découper l'espace nécessaire pour coopérer. Aussi, plutôt que découper l'espace en endroits alloués à des opérations spécifiques, il faut penser un espace capable de soutenir une dynamique opportuniste, en phase avec les besoins d'un corps-subjectivité ouvert à ce qui se passe et capable d'y répondre là où il se tient. Un espace qu'il *habite* (Barkat, 2010).

Ce "et" se joue, toujours, aux marges (Michel). Si c'est une responsabilité du concepteur de s'en inquiéter, c'est tout autant le rôle du management de le justifier, c'est-à-dire de savoir en expliquer les raisons et les modalités : valoriser ce qui s'y joue, i.e. donner à voir l'activité qui s'y déploie. En d'autres termes, donner à l'activité une autorité qui lui confère un pouvoir de prescription (Hubault, 2010).

10. Ainsi, concevoir un espace partagé cela signifie de réfléchir les conditions qui feront ressource pour soutenir un rapport au réel partagé par tous ceux qui l'habiteront ... en d'autres termes ce qui fait de l'espace un *territoire* : un espace *produit* par les activités qui s'organisent entre *pairs* – ceux qui partagent par leurs activités, un même rapport au réel qui les réunit dans une communauté d'expérience qu'il est habituel de nommer « collectif de travail » (*Caroly*). Ici, les différences possibles, en fait très certaines, dans les besoins et les manières de travailler ne sont compatibles qu'en tant qu'elles déclinent des formes *singulières* d'un rapport commun qui les lie, et non comme des *particularités*, des spécificités qui font rupture avec ce qui les entoure et instaurent un rapport qui ne les rend pas facilement compatibles de sorte que, inévitablement alors, elles se gêneront ... L'enjeu d'un espace partagé, d'un territoire de travail entre pairs, c'est donc le degré de diversité/compatibilité qu'il accepte dans les formes que peut prendre une dynamique opérationnelle commune, ce qui suppose donc d'établir cette part commune qui justifie *d'être ensemble, là*.

Incidemment c'est précisément ce qui vient interpeler les dispositifs de télétravail ou de nomadisme. Avec la demande montante des salariés de pouvoir bénéficier du télétravail ou du nomadisme, on assiste en effet à une manière de renversement de la preuve : c'est à l'organisation de justifier en quoi il est nécessaire que le salarié soit *présent*, la raison pour laquelle l'efficacité commande de se retrouver avec les autres, partager quelque chose pour continuer à œuvrer ensemble – et pas seulement, donc, cote-à-cote –, maintenir l'unité d'une communauté de travail et affirmer l'appartenance et la solidarité avec une entreprise partagée ... C'est là nous semble-t-il une tendance aujourd'hui très nouvelle et très puissante, qui inverse le dispositif antérieur où les personnes devaient donner leurs raisons de ne pas pouvoir être en même temps et en même lieu que les autres; avec la dématérialisation de l'espace et les NTIC, c'est maintenant à l'entreprise de dire pourquoi et comment elle fonde la nécessité de la présence physique des personnes, ce qui se joue selon elle à travers cette matérialité des corps présents les uns aux autres dans le même temps et le même espace – i.e. le ressort le plus concret de l'intersubjectivité.

11. Et nous retrouvons que « c'est seulement quand nous pouvons habiter, que nous pouvons bâtir. » De fait, il faut qu'un *point de vue professionnel* – ce que nous appelons une doctrine⁹ – ait pu se constituer pour que l'intersubjectivité s'exprime vraiment : non plus dans l'*affrontement* des différences qui divisent, des identités qui séparent, des localités qui isolent ... avec son cortège de psychologisation et de folklorisation des distinctions ... mais par la *confrontation* des expériences et des expertises qui fonde le périmètre de l'espace de controverse (Berry, 1987), délibération (Dejours, 1995 ; 2009), dispute (Clot, 1999), ou tout simplement de l'espace politique des choix (Hubault, 2001) dans les limites qui permettent de débattre *ensemble*. L'activité crée de l'espace (*Dejean, Michel*). Le périmètre qu'elle dessine ainsi, c'est celui du territoire que l'on appellera plus proprement « lieu » dans le cas du travail, quand l'activité l'investit comme ressource pour que la vie s'y déploie (*Barkat*)

⁹ Par doctrine, nous entendons un *ensemble de notions, principalement formées par l'expérience, qui permettent de fournir une interprétation des faits, d'orienter ou de diriger l'action*

Bibliographie

Barkat S.M. (2010). L'autorité et le travail – les enjeux de la limite et de l'excès. In F. Hubault (coord.). *Pouvoir d'agir et autorité dans le travail ; Actes du séminaire Paris1 2008*. Toulouse: Octarès, pp.3-14

Baron X. (2014). La globalisation n'est pas l'avenir de la mondialisation. Métis : <http://www.metiseurope.eu>. 05 janvier 2014

Berry M. (1987). Le chercheur et le praticien", in *L'aide de l'ergonomie à la conception, la décision, la négociation en matière d'organisation dans l'entreprise – Actes du séminaire Paris1*. Toulouse: Revue des Conditions de Travail, n°30, pp. 3-11.

Boulet J. (2012). Concevoir des lieux de travail : une éthique de projet. Forum: <http://www.revueforum.fr/2012/01/concevoir-des-lieux-de-travail>

Clot Y., 1999 : *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF

Dejours C. (1995). *Le facteur humain*, Que sais-je n°2996. Paris : PUF

Dejours C. (2009). *Le travail vivant – Travail et émancipation*, tome II. Paris: Payot.

De Radkowsky G.H. (2002). *Anthropologie de l'habiter ; Vers le nomadisme*. Paris: PUF

Du Tertre C. (2011). Banque et productivité : entre dynamique industrielle et dynamique servicielle. Colloque *Banque et santé*, 24 et 25 Août. Sao Paulo, Brésil

Hubault F. (2001). Faire de l'ergonomie une pensée... In Hubault F (coord.), *Comprendre que travailler c'est penser – actes du séminaire Paris1 (22 -26 mai 2000)*. Toulouse: Octarès, pp.11-32

Hubault F. (2010). Autorité du travail et pouvoir d'agir de l'ergonome. In F. Hubault (coord.). *Pouvoir d'agir et autorité dans le travail ; Actes du séminaire Paris1 2008*. Toulouse: Octarès, pp 103-110

Lautier F. (2004). Egarements ou les risques de l'illimité. In F. Hubault (coord.), *Travailler, une expérience du risque ? Séminaire Paris1 2003*. Toulouse: Octarès, pp.195-206