

Jouer / travailler : état des débats actuels

Marie-Anne Dujarier, Stéphane Le Lay

DANS **TRAVAILLER** 2018/1 (N° 39), PAGES 7 À 31

ÉDITIONS **MARTIN MÉDIA**

ISSN 1620-5340

DOI 10.3917/trav.039.0007

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-travailler-2018-1-page-7.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

JOUER / Travailler

Jouer / travailler : état des débats actuels

Marie-Anne DUJARIER
Stéphane LE LAY

En 2015, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail publiait un petit communiqué relatant une expérience destinée à « former 13 de ses chargé(e)s de missions au *serious game* Tzatziki¹. Deux jours de formation qui ont permis aux participants de vivre de l'intérieur, en quelques heures, certaines situations de travail parfois difficiles à comprendre². » Selon l'auteur-e de l'article, le jeu, fondé sur le modèle de Karasek,

« met en exergue le stress ressenti du salarié ainsi que sa capacité de développer des compétences selon la demande psychologique à laquelle il est soumis, sa latitude décisionnelle et son soutien social. [...] À la fin, un débriefing est organisé durant lequel les participants sont invités à exprimer ce qu'ils ont ressenti lors des différents ateliers, dévoilent les résultats et en tirent les enseignements. Puis les animateurs expliquent les aspects théoriques qui constituent le fil rouge du jeu.

Les 13 chargé(e)s de mission du réseau Anact-Aract formés durant ces deux jours ont dès lors la possibilité d'utiliser le jeu dans le cadre de leurs missions en entreprises ou auprès des acteurs relais³. »

Ce petit exemple concernant directement les spécialistes des questions de santé mentale au travail illustre l'actuelle banalisation de l'usage du jeu dans des configurations professionnelles extrêmement variées, y compris celles où on ne l'attendrait pas spontanément⁴. Ici,

1. Les coordinateur-riche-s du dossier souhaitent remercier Antoine Duarte, membre du Laboratoire de psychodynamique du travail et de l'action, pour sa relecture d'une première version de cette introduction.

2. <http://www.anact.fr/serious-game-tzatziki-ou-comment-sensibiliser-la-qualite-de-vie-au-travail>.

3. *Ibid.*

4. Par exemple dans le champ académique, à travers la formation des doctorant-e-s (Frances, 2013 ; Frances et Le Lay, 2017 ; Le Lay, Pizzinat et Frances, 2017).

les chargé-e-s de mission joueraient donc pour se former, avant d'utiliser le fruit du jeu dans leurs activités auprès des entreprises ou des salarié-e-s, bref dans leur travail.

Une question ancienne

L'idée classique et ancienne⁵ d'une opposition irréductible entre ces deux ensembles de pratiques est confirmée par des penseurs du xx^e siècle, plus attentifs au(x) jeu(x) qu'au travail (Huizinga, [1938] 1951 ; Caillois, [1958] 1992). Ils renvoient ce dernier à la contrainte, à la production, à l'action en finalité, à la peine et à la création de richesse, là où le jeu serait caractérisé par la liberté, l'inutilité, l'autotélisme, le plaisir et la gratuité. Cette distinction radicale (Delchambre, 2009) reposait sur une déconsidération en soi du jeu, en raison de sa frivolité et de son manque de sérieux supposés. Au mieux, lui accordait-on, au sein des « loisirs » et du « temps libre », le statut de moment agréable pour se délasser des efforts liés au travail.

Or, des recherches récentes permettent de rappeler que les pratiques ludiques dans le cadre professionnel ont, en réalité, une longue histoire. Marie Bouhaïk-Gironès (2010) le montre avec l'exemple des juristes qui utilisaient déjà au xv^e siècle le « comme si » du jeu théâtral pour s'aguerrir au « comme ci » de la pratique juridique, à travers des « procès fictifs », dont on trouve d'ailleurs toujours trace dans la formation actuelle des étudiants en droit⁶. L'usage du jeu dans les formations commerciales est également ancien sous forme de *business games* (Touzet, 2017), eux-mêmes parfois considérés comme descendants des jeux de guerre allemands (*Kriegspiel*) de la fin du xviii^e siècle (Cohen et Rhenman, 1961). Plus près de nous, nous retrouvons l'usage du jeu dans le travail, dans un but productif, dans le bloc soviétique (Haraszti, [1975] 1976 ; Gagnon, 1987 ; Nelson, 2012) et en Allemagne (Lüdtke, 1996). En outre, en psychologie et en sciences de l'éducation, existe une abondante littérature, qui, malgré des divergences théoriques importantes, traite avec constance de la fonction du jeu dans l'apprentissage des enfants⁷ (Freud, 1920 ; Vygotski, [1935] 1995 ; Piaget,

5. Pour s'en faire une idée, on pourra se reporter au livre de l'anthropologue Roberte Hamayon (2012), qui propose une synthèse des discussions – notamment théologiques – ayant conduit à distinguer radicalement *en théorie* jeu et travail, en particulier sous l'influence durable des Pères de l'Église.

6. Entre autres exemples, on pourra aller visiter la page Internet créée dans le cadre d'un TD de droit administratif des biens (Toulouse), où les enseignant-e-s ont joué avec les codes narratifs de la série *Games of Throne* : www.chezfoucart.com/2017/10/08/games-of-proces-fictif. Nous remercions Laëtitia Tabard d'avoir attiré notre attention sur ce point.

7. Et donc hors de l'âge adulte et hors travail.

[1945] 1978 ; Wallon, [1968] 1991 ; Winnicott, [1971] 1975). Elle inspire des pratiques répandues dans la formation initiale et professionnelle. Ainsi, paradoxalement, le jeu supposé « gratuit » servirait ici à quelque chose (préparer à la vie d'adulte, au travail), sans certitude cependant sur ses effets (Brougère, 2005⁸).

Work, labour, game et play : quelles définitions ?

Les recherches sur le jeu et le travail sont pluridisciplinaires puisque présentes dans la psychologie, la sociologie, l'anthropologie, les sciences de l'éducation, les sciences de la communication et la philosophie. Une difficulté majeure saisit tous les spécialistes du jeu et/ou du travail au moment de définir ces objets qui sont aussi (parfois) des concepts. La signification scientifique des notions de travail et de jeu varie en effet en fonction des espaces géographiques, des champs disciplinaires et des sous-champs théoriques.

Pour le travail comme pour le jeu, le défi est immense de trouver *une* définition qui puisse recouvrir la multitude des actions humaines concrètes que ces termes, au singulier, prétendent englober. Une revue de littérature extensive du « *working, labouring, playing, gaming* » a été réalisée par Lund (2014⁹). Il propose de distinguer les quatre concepts (qu'il hybride ensuite) à partir de deux dimensions : attention (« *focus* ») portée sur l'activité ou bien sur le résultat, d'une part ; caractérisation qualitative ou quantitative, d'autre part. Leur croisement produit la matrice suivante :

	Qualitatif	Quantitatif
Orienté vers l'activité	<i>Playing</i>	<i>Gaming</i>
Orienté vers le résultat	<i>Working</i>	<i>Labouring</i>

Cette proposition est stimulante, bien qu'elle esquivé tous les apports des sciences du travail et du jeu francophones, et donc les traditions intellectuelles qui leur sont propres. En particulier, ni l'ergonomie de langue française, qui fonde l'approche du travail sur le constat d'un écart entre la prescription et le réel, ni les enquêtes cliniques sur les rapports entre jouer et travailler ne sont mises en débat.

8. Cet auteur conclut son analyse en disant : « en jouant, on apprend surtout à jouer ! » (Brougère, 2005, p. 105).

9. Voir la recension de Sébastien Broca dans ce numéro.

Pour ce qui concerne la définition du travail, nous savons l'impossibilité de s'accorder sur une signification universelle et substantielle : en français, le terme « travail », au sens de « résultat d'une activité accomplie » ou de « peine que l'on se donne dans un métier artisanal » date du XIII^e siècle¹⁰. Mais il ne devient une catégorie de pensée sociale centrale qu'à partir de la fin du XVIII^e siècle, dans quelques pays, avec l'avènement du capitalisme industriel et l'essor progressif du salariat (Freyssenet, 1993, 1995 ; Chamoux, 1994). Récemment, Olivier Frayssé (2014) a proposé, dans une double approche d'analyse littéraire (en particulier de textes d'auteurs classiques d'économie politique du XIX^e siècle – Adam Smith, Karl Marx, etc.) et de linguistique, une recension et une mise en ordre des significations du couple *work/labour* (et des termes auxquels ils se rattachent) dans plusieurs langues occidentales, africaines et orientales. Par recoupements et comparaisons, il aboutit à une liste de six grands types métonymiques, qui dénotent de la grande diversité des sens pris par les deux termes. Le mot « travail » hérite en effet de significations historiques, de plusieurs « couches de significations » (Méda et Vendramin, 2013, p. 17). D'après Alain Cottureau (1994), le mot posséderait aujourd'hui quatorze sens différents.

Toutefois, les usages sociaux du mot renvoient actuellement à deux principales acceptions, distinctes quoiqu'entrelacées (Caillé, 2001) : la première, dans laquelle se situe la psychodynamique du travail, est *anthropologique*. Elle aborde la problématique de l'action pour rendre compte de ce que c'est que « faire » et de ses enjeux tant psychiques que sociaux. Le second usage du mot travail renvoie aux *institutions* éponymes, au premier rang desquelles l'emploi salarié, devenu dominant dans notre société au point où, régulièrement, les termes travail et salariat sont, par abus de langage, employés comme synonymes. Les spécialistes du « travail » au sens institutionnel traitent surtout des problématiques contemporaines de l'emploi et du chômage (Castel, 1995 ; Didry, 2016).

Nous pourrions clarifier ces deux approches en disant que les premières parlent plutôt de « *work* », de « travailler », au sens anhistorique, là où les secondes abordent le « *labour* », ou le « travail » au singulier, c'est-à-dire dans sa dimension essentiellement abstraite, économique et située. Certains auteurs, au premier rang desquels Marx¹¹

10. <http://cnrtl.fr/etymologie/travail>.

11. Engels, dans une note de bas de page de la quatrième édition allemande du *Capital*, indique ainsi que l'anglais permet de distinguer le « *work* » pour désigner les activités productives, quel que soit leur contexte social, du « *labour* », lié à ce qui rend ces activités productives pour le capital, en générant de la survalueur (cité par Frayssé, 2014, p. 369). Sur le rapport en travail « en général » ou travail au sens de catégorie économique abstraite voir Marx ([1859] 1957).

et Freud¹², suivis par les chercheur-e-s des sciences cliniques du travail actuelles, pensent d'ailleurs ces deux significations du mot pour montrer les aventures, le plus souvent malheureuses, du « travailler » dans le « travail ». Les recherches contemporaines portant sur le premier sens démontrent la « centralité » du « travailler » pour le sujet¹³ et la vie sociale (Dejours, 2009), au même moment que celles qui s'intéressent au second sens observent la « centralité » du travail comme institution dans notre civilisation.

En ce qui concerne la définition du jeu¹⁴, Henriot qualifiait sa définition de « savonnette mouillée ». De fait, l'expression a une longue histoire, aussi bien en français (on trouve des traces de son usage vers 1100 pour désigner un « amusement », et vers 1160 pour parler d'une chose « sans gravité¹⁵ ») qu'en anglais (*play* – jeu – et *to play*, au sens de « participer à un jeu », apparaissent au XIII^e siècle), cette histoire s'accompagnant d'une grande diversification des sens et des formes d'expression (« jouer le jeu », « jeu de voiles », etc.), d'ailleurs fort proches dans les deux langues. Les discussions au sujet du jeu ont longtemps été menées par les philosophes, d'abord de manière superficielle et globalement péjorative, avant que Schiller, emboîtant le pas aux mathématiciens de son époque, entreprenne de se pencher plus sérieusement sur la question pour défendre l'hypothèse selon laquelle « l'homme ne joue que là où dans la pleine acception de ce mot il est homme, et il n'est tout à fait homme que là où il joue » ([1794-1795] 1943, p. 15).

En dehors de quelques exceptions bien connues et déjà mentionnées (Huizinga, [1938] 1951 ; Caillois, [1958] 1992), les chercheur-e-s en sciences humaines et sociales ont pourtant mis longtemps avant de reprendre la réflexion à leur compte, sans doute découragé-e-s par le caractère « frivole » de cet objet. Brougère (2005) observe également que les théories du jeu sont dominées par la discipline psychologique, en lien avec la biologie, et le plus souvent limitées à l'enfance, voire à l'animal. En sociologie,

12. Chez Freud, le « travail » est aussi traité dans ses deux significations : d'un côté, il voit en lui un processus favorable à la sublimation des pulsions libidinales, « indispensable à l'individu pour maintenir et justifier son existence au sein de la société » (Freud, [1929] 1934, note 1, p. 16). De l'autre, il affirme que « la grande majorité des hommes ne travaillent que sous la contrainte de la nécessité, et de cette aversion naturelle pour le travail naissent les problèmes sociaux les plus ardues » (*ibid.*, note 13, p. 24).

13. « Parler de centralité du travail dans le fonctionnement psychique reviendrait à établir un rapport de consubstantialité entre travail et subjectivité. Le travail, alors, acquerrait un statut psycho-anthropologique, à part entière » (Dejours, 2009, p. 32).

14. Pour une synthèse récente, voir Savignac (2017). On pourra également lire Brougère (2005) et Morissette (2010).

15. *Source* : <http://www.cnrtl.fr/definition/jeu>.

le jeu a surtout été convoqué comme une « métaphore de la socialité » (Morissette, 2010) comme dans les théories de Bourdieu (1997), Crozier et Friedberg ([1977] 1992), Goffman ([1974] 2009) et avec la théorie des jeux de von Neumann et Morgenstern ([1944] 2007) puis Schelling ([1960] 1981), notoirement. Outre que l'analogie reste discutable, ces auteurs n'ont pas à proprement parler étudié le jeu et le jouer dont il est question ici (Delchambre, 2009 ; Dujarier, 2016). Au-delà de la distinction entre le *game* et le *play* (Winnicott, [1971] 1975), entre *ludus* et *padeia* (Caillois, [1958] 1992), ou encore entre « jeu réglé » et « jeu-à » (Esquerre, 2017), nous pouvons observer que nous trouvons, dans les analyses consacrées au jeu, la même double approche décrite à propos du travail : certains auteurs l'abordent comme une activité universelle au croisement du biologique, du social et du psychologique, et tentent d'en cerner les caractéristiques pour le sujet comme pour la société¹⁶. Nous pourrions dire qu'ils s'intéressent au « jouer ». D'autres portent le regard sur les formes historiques du « jeu » dans leur infinie variété phénoménologique, et sur les acteurs impliqués dans cette pratique.

Si l'on envisage ainsi le travailler et le jouer comme des *modalités de l'action* qui engagent des processus psychiques et sociaux centraux (dont les auteurs présupposent qu'ils sont fondamentaux pour l'être humain, non sans risque de contradiction entre eux), il s'avère qu'ils partagent de nombreux points communs. Jouer et travailler ont à faire avec des règles sociales antécédentes (Schwartz, 1988), des hiérarchies et des inégalités¹⁷. Ils ont également fondamentalement à voir avec la mobilisation de l'intelligence pratique au-delà des règles et prescriptions, pour faire face aux aléas et incertitudes, dans un cadre temporel singulier. Travailler et jouer constituent pareillement un engagement de l'intelligence du corps. La coopération, la reconnaissance et la confiance les aiguillonnent. Dans les deux cas, le jeu avec les règles inclut la « tricherie » (Dejours, [1980] 1993), voire la « fraude » (Rolo, 2015), contribuant en retour à une production de régulations sociales. Travailler et jouer sont donc pareillement des actions sérieuses¹⁸, dans lesquelles sont « travaillés » et « mis en jeu » de manière dynamique le sens, la construction de la santé et les règles du

16. C'est le cas des psychologues déjà cités, mais également d'un anthropologue structuraliste comme Lévi-Strauss (1962), de Huizinga ([1938] 1951) ou encore de Reynolds (1976). Enfin, Henriot affirme que « Jouer, c'est faire quelque chose » (1969, p. 47).

17. L'entrée dans le jeu nécessite la reconnaissance, par les participant-e-s, d'une dimension égalitaire de la relation de jeu, sans quoi, aucun engagement dans l'action n'est possible. C'est aussi en cela que le jouer est potentiellement subversif pour tout ordre social. Pour autant, cela ne signifie pas que les joueurs aient les mêmes ressources et dispositions pour gagner.

18. Rappelons, contre les prénotions, que le jeu, pour exister, doit être pris au sérieux.

vivre ensemble. S’y déploient le désir et le plaisir (notamment dans ses dimensions sexuelles), la jouissance et la souffrance, avec tout ce que cela implique en termes de transformations subjectives potentielles et d’enjeux pour la santé.

De l’autre côté, le travail et le jeu en tant qu’institutions sont des pratiques ainsi nommées par convention sociale. Dire « ceci est un jeu » ou « ceci est du travail » fait d’eux un jeu et un travail et qui seront abordés socialement et subjectivement comme tels. De ce point de vue, toute activité peut être, *a priori*, désignée comme jeu ou travail¹⁹, et encadrée par les institutions éponymes, au premier rang desquelles le droit (du travail, des jeux), mais aussi les politiques publiques, les statistiques ou l’économie. Jeu et travail vont alors devenir des temps et des espaces à part et, à ce titre, seront perçus comme opposés, en particulier dans les sociétés dans lesquelles domine le salariat. Notons qu’ainsi étiquetées, ces activités humaines comme leur encadrement sont susceptibles de devenir des marchandises : le travail et le management sont des produits sur des marchés, comme les jeux. Ces deux institutions partagent également en commun de participer à la mobilité sociale rêvée ou réelle, notamment par son rapport au gain (Bourdieu, 2015).

Jouer, travailler : ressemblances et distinctions

Dans ce dossier, nous invitons les spécialistes de la question à penser les rapports empiriques et théoriques entre jouer et travailler, en privilégiant la rencontre de la psychodynamique du travail avec d’autres disciplines l’ayant également traité. Nous pouvons alors suivre les propositions respectives de Christophe Dejours pour ce qui concerne le « travailler », et de Roberte Hamayon (2012) pour ce qui concerne le « jouer ».

En psychodynamique du travail, nous savons que le « travailler » renvoie à l’engagement de la subjectivité dans une activité de production ayant une valeur d’usage, aussi bien dans l’espace productif que reproductif, et donc au-delà du périmètre du salariat (Dejours, [1980] 1993) : le « travailler » est un « certain mode d’engagement de la personnalité pour faire face à une tâche encadrée par des contraintes (matérielles et sociales) [...]». Travailler, c’est *combler l’écart* entre le prescrit et l’effectif » (Dejours, 2009, p. 20-21). L’échec du sujet, d’abord vécu affectivement

19. « Le jeu se joue de ce qui n’est pas lui. C’est là sa condition [...]. Le jeu se joue du non-jeu : c’est en cela qu’il est jeu » (Henriot, 1969, p.72).

comme souffrance, est le point de départ de l'engagement de l'intelligence du corps en vue de subvertir cette résistance du réel. Le travailler transforme le monde et le sujet, jusqu'à participer à l'accomplissement de soi, lorsque certaines conditions sont réunies, en particulier du côté des différentes formes de coopération.

De son côté, Roberte Hamayon définit le jouer « non comme un type d'activité ni même un mode d'action, mais comme une *modalité de l'action* organisée ou non » (2012, p. 21) qui engage le corps à travers des jeux de natures différentes, mais possédant une dimension dramatique performative (*ibid.*, p. 195). Pour en comprendre la logique interne et la valeur d'usage (en particulier les effets attendus sur la réalité concrète), ces jeux doivent être saisis dans le cadre de la configuration sociale au sein de laquelle ils se déploient, sans présupposer que leur fonction principale renvoie au simple divertissement. En effet, les jeux occupent, pour Hamayon, une place importante dans l'intériorisation de catégories cognitives fondamentales (comme les catégorisations de genre, par exemple). N'oublions pas en effet que le(s) jeu(x) doivent être saisis

« comme un formidable liant social, quelles que soient les apparences et les modalités qu'ils empruntent. [...] Ils enseignent] à l'homme à poser des règles, à les respecter, à les enfreindre. Ce faisant, ils contribuent, modestement, à lui inculquer les usages à la mode. Selon leur prospérité, ils font circuler, plus ou moins vite, des valeurs et des attitudes nouvelles [...]. C'est pourquoi les pratiques ludiques ne doivent jamais être dissociées des sociétés dans lesquelles elles se placent » (Belmas, 2006, p. 107).

Mais dire que le travailler et le jouer partagent des points communs ne revient pas pour autant à les confondre. Une première distinction est régulièrement proposée, qui a trait à la « liberté » dans l'engagement du sujet dans un jeu (Caillois, [1958] 1992 ; Duflo, 1997) : l'homme doit avoir au moins l'impression d'être libre de jouer ou de ne pas jouer (Hui-zinga, [1938] 1951). Inversement, le travail, qu'il soit salarié ou non (travail domestique, parental, et *digital*, notamment), est régulièrement associé à l'obligation. Cependant, ce critère de distinction relèverait plutôt d'un « sentiment » de liberté, sachant que « la liberté n'est pas un fait d'évidence » (Silva, 1999, p. 710). En effet, d'une part, il existe des situations dans lesquelles un-e travailleur-euse peut avoir le choix de s'engager (ou non) dans un emploi ou une tâche. D'autre part, des recherches menées sur la « gamification du travail » (Savignac *et al.*, 2017²⁰) insistent sur le fait que l'entrée en jeu s'impose régulièrement comme obligation. Inversement, Hamayon montre que la liberté de jouer n'est que théorique dans certains cas : dans son étude, elle explique que les « non-joueurs »

20. Voir la note de lecture réalisée par Quentin Ravelli dans ce numéro.

s'exposent à des sanctions, point que nous observons également dans les milieux de travail. En somme, le critère de « liberté » distingue mal le jouer du travailler.

Travailler et jouer sont des modalités de l'action qui se différencient en réalité sur trois plans principaux : la finalité, le rapport au réel et le souci des conséquences. Premièrement, leurs finalités respectives s'opposent : le sujet qui s'engage dans le travail a une visée de transformation du monde extérieur. La résistance du réel est initialement vécue comme une souffrance dont le destin peut être le plaisir. Inversement, l'engagement dans le jeu est tendu vers la quête de plaisir autotélique. Pourtant, par la confrontation à des situations, règles, interactions et résistances, jouer peut se transformer en épreuve jusqu'à la souffrance (perdre, ne pas y arriver, s'épuiser...). Si le sujet fait l'expérience d'une grande variété d'émotions ambivalentes et labiles dans le jouer et le travailler, il n'en reste pas moins, donc, que ces deux modalités de l'action se distinguent du point de vue des finalités recherchées, des processus de l'action et des trajectoires « souffrance/plaisir » qui leur sont associées.

Deuxièmement, et cela est sans doute le point le plus important du point de vue de la psychodynamique du travail, le rapport au réel du jouer et du travailler diffère. En effet, la psychanalyse rappelle que « le contraire du jeu n'est pas le sérieux, mais la réalité » (Freud, [1908] 1933, p. 5). Partant, le jeu serait précisément l'abstraction du « réel » auquel s'affronte le travailleur, au profit d'une autre réalité, fictionnelle (Schaeffer, 1999), avec ses propres règles, limites et potentialités. La méta-communication qui énonce « ceci est un jeu » (Bateson, [1954] 1995) pose un cadrage spécifique sur le monde et l'action. Ce « mode » (Goffman, [1974] 2009) est un ensemble de conventions par lequel une activité donnée se transforme en un jeu. Si ce cadrage ludique « n'altère que légèrement l'activité en question, elle modifie en revanche radicalement la définition qu'un participant pourra donner de ce qui se passe » (*ibid.*, p. 54). Il importe donc de prendre en compte le sens de ce comportement pour qu'il soit qualifié de jeu (Henriot, 1969 ; Brougère, 2005).

« Un acte fait “pour jouer” (pour le plaisir de courir ou sauter) n'a pas le même sens que s'il est fait “pour de vrai” (pour échapper à un danger) [...]. Jouer instaure un cadre de jeu ou “espace virtuel” tel que ce qu'on y fait n'a pas le même sens que dans la réalité empirique ou actuelle, et est donc libéré des contraintes que celle-ci imposerait. » (Hamayon, 2015, p. 33.)

Enfin, le rapport aux conséquences de l'action diffère profondément dans le travailler et le jouer, du fait de l'institution du « hors-jeu ». En effet,

pour Lévi-Strauss²¹ comme Duflo (1997), ce qui fonde le jeu, c'est la règle qui crée alors un « hors-jeu ». Celui-ci est même le critère principal du jeu (Esquerre, 2017). Avec lui, « dans le jeu, le comportement se trouve dissocié de (et protégé contre) ses séquences normales. C'est là que résident à la fois la flexibilité et la frivolité du jeu » (Reynolds, 1976, cité par Bruner, 1983, p. 224). Le « hors-jeu » « ne signifie pas que le jeu n'ait pas de conséquences [...]. Mais, en tant que jeu, il produit des dispositifs pour s'éloigner du quotidien et de ses conséquences » (Brougère, 2005, p. 57). Cela est fort différent du travail, où l'action est tendue tout au contraire vers ses conséquences pour la transformation du monde. Où l'on voit que « jouer », dans les lieux de travail, pose des enjeux sociaux lorsque le cadrage ludique sur l'activité permet d'oublier les conséquences pourtant bien réelles, de celle-ci sur le « hors-jeu » (Burawoy, [1979] 2015 ; Dujarier, 2015b).

Drôles de rencontres

Le travailler et le jouer se rencontrent et s'entremêlent donc dans les institutions du travail et du jeu. Schématiquement, la littérature scientifique ayant développé la réflexion sur ces principales formes de rencontre s'organise en quatre grands ensembles²². Premièrement, comme c'est le cas dans de nombreux univers ouvriers (Durand, [1990] 2006 ; Pialoux, 1995 ; Bouquin, 2011), il apparaît que jouer dans les lieux et temps de travail est une action tournée vers la subversion de l'ordre productif matériel et symbolique, par exemple à travers les chahuts entre travailleurs et travailleuses pendant les heures de travail ou à leurs limites : batailles d'eau dans les services de soins hospitaliers, « bagarres » collectives aux abords ou dans les ateliers d'éboueurs (Le Lay, 2013), etc. À travers ces pratiques éruptives de retournement de l'ordre symbolique, il s'agit ici de *jouer au travail*.

Un deuxième groupe d'enquêtes, historiquement le plus ancien, montre que les travailleurs et travailleuses jouent au cœur même de leurs activités professionnelles, en développant des pratiques individuelles et collectives autonomes définies et vécues par eux/elles comme ludiques. Il s'agit de *jouer pour arriver à travailler*. Dès les années 1950, le sociologue américain Donald Roy ([1959] 2006), à la suite de ses collègues William F. Whyte et Melville Dalton (1955), décrivait ainsi en quoi le jeu – collectivement construit entre ouvriers (*game*) en matière de production et de primes

21. « Tout jeu se définit par l'ensemble de ses règles » (1962, p. 46).

22. Nous ne traitons pas ici du cas spécifique, tout à fait intéressant, des rapports entre le travail et le sport, lui-même saisi parfois comme un jeu.

à atteindre ou constitué sous la forme mentale de petits défis personnels à relever (*play*) – relevait d’une lutte informelle (contre soi-même, ses collègues, l’horloge ou le contremaître) destinée à combattre les aspects négatifs des activités quotidiennes. Cela permettait notamment d’accélérer le déroulement du temps dans le travail usinier, et donc de lutter au moins provisoirement contre l’ennui.

De nombreuses études en sociologie du travail ont confirmé ces pratiques ludiques dans le travail industriel (Linhart, 1978 ; Burawoy, [1979] 2015 ; Dodier, 1995 ; Durand, [1990] 2006), dans la logistique (Gaborieau, 2012), ou encore chez les éboueurs et les agents en centre d’appels téléphoniques (Le Lay et Pentimalli, 2013). Si ce phénomène a d’abord été étudié chez les ouvriers subissant un travail répétitif sous contrainte de temps ou de quota, il a été identifié également dans les fonctions de cadres (Maccoby, 1976 ; Pagès *et al.*, 1979 ; Boussard et Dujarier, 2014 ; Dujarier, 2015a) et dans le champ académique (Bourdieu, 1997). Jouer au travail a aussi été analysé comme le signe d’une intégration réussie dans un collectif de travail lorsque celui-ci teste les collègues par des mises à l’épreuve (à l’image du lancer de boue des égoutiers décrit par Jeanjean [1998]) afin de mesurer leur résistance au métier : savoir jouer avec, savoir « être joué de », sont les signes d’une acquisition de dispositions professionnelles nécessaires à la réalisation des activités. Se perçoit ici la dimension « médiatrice » pratique et symbolique du jeu dans le processus de constitution et d’entretien de dispositions professionnelles spécifiques au métier, sans lesquelles la réalisation du travail est rendue très difficile, voire impossible.

La construction sociale d’un cadrage ludique sur une activité dans le cadre institutionnel du travail permet de réaliser des tâches ingrates et impensables. De ce point de vue, il peut être valorisé hiérarchiquement et dans un cercle social précis. Il devient alors indispensable d’entrer dans le jeu et de « jouer le jeu » pour maintenir son emploi et favoriser sa carrière (Dujarier, 2015b). Si l’activité semble la même pour l’observateur, ce cadrage modifie cependant les règles qu’il convient d’observer, mais aussi les critères de reconnaissance (aussi bien du jugement de beauté que d’utilité). Le cadrage ludique oriente l’activité vers les autres joueurs avant tout, créant des arènes de la reconnaissance (Dodier, 1995) spécifiques. Comme la puissance immersive caractéristique du jouer oriente l’attention des travailleurs et travailleuses vers l’activité ludique, l’engagement dans l’action s’accompagne – au moins pour la grande majorité des cas recensés ci-dessus – d’un accroissement de la cadence et de l’implication subjective

au travail, ce qui n'est pas sans poser la question de l'intensification de l'exploitation et de sa dissimulation (Burawoy, [1979] 2015²³). Et puisque les règles du jeu sont inventées ici par les travailleurs et les travailleuses, elles peuvent prévoir des sanctions dans le jeu, notamment à l'attention de celles et ceux qui n'y entreraient pas ou en sortiraient au détriment du collectif de travail.

Les recherches en psychodynamique du travail proposent d'interpréter ce jouer au sein du travail et du travailler comme un *mécanisme de défense collectif* contre la souffrance au travail, et particulièrement contre l'ennui et la peur. Cette hypothèse a d'abord été avancée à propos des pilotes de chasse et des travailleurs du bâtiment (Dejours, [1980] 1993), des opérateurs de conduite dans une usine pétrochimique (Dessors, ([1991] 2009), ou des soignant-e-s :

« La découverte de la rationalité subjective (ou pathique) des conduites en situation de travail a permis de donner un sens à nombre de comportements dangereux ou insolites jusqu'alors inexplicables. Ainsi les compagnons organisent-ils des concours d'habileté où ils *jouent* à se lancer et à rattraper leurs outils au vol. De leur côté, les brancardiers ou les internes en chirurgie *jouent* au foot avec des baquets remplis de champs opératoires imprégnés de sang, voire, quand il s'en trouve, avec des parties de corps amputés, etc. De victimes passives d'un "pépin" ou d'une défaillance toujours possibles, les hommes se placent en position d'agent actif d'un défi, d'une attitude provocatrice ou d'une dérision vis-à-vis du risque, en d'autres termes, ils opèrent un retournement du rapport subjectif aux contraintes pathogènes. » (Molinier, 2000, p. 29-30.)

La prise en compte de la rationalité pathique dans la compréhension des pratiques professionnelles, tout en confirmant l'importance considérable de la dimension collective, a ainsi permis de complexifier les analyses du phénomène d'auto-exploitation facilité par le jouer, telles que développées par les sociologues du travail. Elle décale le regard de la question du salaire vers celle de la santé mentale. Antoine Duarte et Isabelle Gernet, à propos des pisteurs/pisteuses-secouristes en montagne, l'observent également :

« Les manifestations de la peur peuvent aussi augmenter les risques d'accidents (les tremblements au moment d'utiliser la matière explosive ou la perte de concentration au moment d'une intervention en plein "jour blanc", par exemple). La peur saisit le corps et inhibe les habiletés et savoir-faire mobilisés habituellement dans le cadre de l'activité. C'est pourquoi, pour travailler, il faut surmonter la peur » (Duarte et Gernet, 2016, p. 102).

23. Burawoy s'oppose donc explicitement aux analyses développées par Roy, Baldamus, White, Roethlisberger et Dickson, Homans, Mayo et Crozier, qui interprétaient ces pratiques ludiques comme subversives socialement, et favorables à la santé des travailleurs.

Les deux auteur-e-s, reprenant la thèse de Pascale Molinier (2006), montrent que l'une des voies pour lutter contre la peur consiste justement à se lancer dans la réalisation de « jeux périlleux », qui partagent quatre caractéristiques communes :

« opérer une euphémisation et une dérision face aux contraintes pathogènes ; exercer l'adresse et les habiletés professionnelles pour réaliser des prouesses devant les autres collègues ; donner la possibilité d'ancrer les valeurs de courage et de virilité ; tester le courage et la fiabilité de la personne "cible" » (Duarte et Gernet, 2016, p. 110).

L'un de ces jeux périlleux en montagne consiste « à projeter le plus rapidement possible les flèches explosives pour déclencher les avalanches, au mépris de certaines règles élémentaires de sécurité » (*ibid.*). Par l'analyse de telles situations de travail, l'un des apports importants des recherches en psychodynamique du travail a donc été de montrer la force structurante des rapports sociaux de sexe en matière de jouer, comme cela avait déjà été le cas avec les stratégies défensives collectives (Molinier, 1994, 2004).

Une troisième série d'enquêtes montre l'utilisation croissante des jeux (*game*) dans l'encadrement social du travail, c'est-à-dire comme mode d'action du « management ». Ce que l'on nomme, depuis 2011, la « *gamification*²⁴ » du travail (Deterding *et al.*, 2011 ; Savignac, 2017) consiste à introduire des « challenges », « jeux sérieux », « jeux de rôle », « *serious games* » ou autres jeux de théâtre pour favoriser la performance. Contrairement aux cas précédents, la « règle du jeu » est ici imposée aux joueurs de l'extérieur, et peut (de manière non systématique, pour laisser l'impression d'une liberté de jouer) être assortie de sanctions hiérarchiques au sein du jeu, mais aussi à l'attention de celles et ceux qui ne le jouent pas. Cette paradoxale injonction épouse et exprime le nouvel esprit du capitalisme (Boltanski et Chiapello, 1999) : il s'agit de jouer dans le cadre du temps de travail en orientant l'attention sur des scores imposés, c'est-à-dire des quantifications, dans un contexte de mise en compétition, dans un esprit « fun ». Ce qui est visé, c'est un engagement subjectif au travail, au-delà de la seule obéissance. La *gamification* est alors parfois interprétée par la socio-anthropologie du jeu comme « les habits neufs de la domination et de l'aliénation » (Delchambre, 2009).

L'extension de ces pratiques d'encadrement est nette depuis les années 2010, dans toutes les sphères de l'existence (santé, éducation,

24 . Le terme a d'abord été forgé dans le champ du marketing (Silva, 2013), sur des hypothèses comportementalistes, voire des « mécaniques pavloviennes » (Triclot, 2011).

politique, etc.) et notamment dans les lieux dits « de travail » (Andonova et Monjaret, 2017). Elles permettraient une attractivité pour le recrutement, une baisse du *turnover*, le développement d'initiatives, l'augmentation du temps de travail consenti et, enfin, l'assurance de la paix sociale (Nelson, 2012). Les jeux numériques et en réseau (Roustan, 2003 ; Weinberger 2003) ont renouvelé la pratique et la théorie de la gamification (Boutet, 2011 ; Martin et Alvarez, 2017). Si la portée de ces pratiques du point de vue du travail réel reste incertaine (Lénel, 2017), il faut noter qu'elles ne sont pas sans effets. Tout d'abord, elles questionnent la notion de jouer en elle-même, puisque la gamification, tout en mobilisant des ressorts ou des caractéristiques ludiques, opère un décalage radical : jouer n'est plus ici une modalité de l'action, mais devient un simple outil plus ou moins imposé destiné à orienter le travail dans un sens précis, favorable à la réussite des objectifs managériaux. Mais, en raison de ces mêmes caractéristiques ludiques et de leur potentiel immersif, les dispositifs de gamification emportent de nombreux/ses salarié-e-s. Ils modifient le travail et le sens qui lui est subjectivement attribué, en raison notamment des incidences sur les manières d'organiser et de percevoir les activités comme sur les formes de coopération, avec finalement des effets sur la santé (Rolo et Le Lay, 2015 ; Le Lay et Rolo, 2017).

Enfin, la quatrième rencontre concerne le *travail du jeu*. La forme la plus ancienne est celle de l'acteur (de théâtre ou de cinéma), pris dans la paradoxale prescription de simuler de l'authenticité sur commande. Les acteurs jouent des émotions non ressenties, performant la spontanéité dans et par la répétition. Ce travail du jeu concerne même les animaux (Estebanez, Porcher et Douine, 2017). Plus récemment, et avec l'extension des jeux en ligne, nous avons vu apparaître également, à la fin des années 1990, la constitution d'un nouveau champ scientifique : les *game studies* (Klabbers, 2001 ; Rueff, 2008). Les chercheurs y invitent à regarder le travail dans l'industrie du jeu numérique, que l'on peut inscrire dans une lignée plus longue, et mal connue, du travail des producteurs de jeux. Les travailleurs du jeu vidéo sont les concepteurs, programmeurs, dessinateurs, etc. qui sont employés pour construire ces produits et les vendre. Mais ils peuvent aussi être les joueurs eux-mêmes, mis au travail volontairement et bénévolement lorsqu'ils contribuent à améliorer indéfiniment le jeu. Ce travail de joueur est dénommé *playbour* (Kücklich, 2005) ou *gamebour* (Lund, 2014 ; Fisher et Fuchs, 2015). Les recherches sur le *digital labor* signalent également l'émergence de nouveaux travailleurs prolétarisés dans des « *virtual sweatshops* » (Goggin, 2011), employés

à prendre temporairement la place des joueurs, afin d'accumuler ou de revendre des points, ou autres « monnaies » de jeu (Dibbell, 2006 ; Jin, 2006).

Présentation du numéro

Ce dossier présente sept articles : cinq résultats de recherches récentes et deux recensions. Ils offrent de croiser différentes approches disciplinaires et traditions intellectuelles sur le « jouer/travailler » : sociologie du travail, ethnographie, anthropologie, psychodynamique du travail et philosophie. Bien que la plupart de ces recherches reposent sur des théories et des dispositifs méthodologiques éloignés de la psychodynamique du travail, elles ouvrent des espaces de discussion avec les cliniciens du travail, en particulier pour étudier les formes contemporaines de *gamification* du travail. En effet, ces articles nous amènent à penser successivement une forme de « déjouer le jeu dans le travailler enseignant » (Victor Potier), une expérience enfantine de « jouer à travailler » (Sophie Corbillé), le « travailler à jouer » dans l'univers fictionnel (Sophie Jehel et Marie Potiron) et, enfin, d'un point de vue philosophique, le rapport entre le « jeu et le travail » chez Georges Bataille (Frédéric Porcher).

Victor Potier s'intéresse, en sociologie et avec une méthode ethnographique, au travail des enseignants à qui la hiérarchie de l'Éducation nationale enjoint d'utiliser un jeu d'apprentissage dans leur classe. Il analyse l'écart entre cette prescription et leur travail réalisé : non seulement une minorité d'enseignants mobilisent ce jeu, mais ceux qui le font privilégient le mode « exercices » au mode « jeu ». L'auteur montre donc que « les enseignants travaillent le jeu plutôt qu'ils ne font jouer le travail » grâce à un travail d'organisation individuel qui leur permet de tenir les injonctions contradictoires ou paradoxales qui leur sont faites. Cette « déludicisation » individuelle est rendue possible par la faiblesse des sanctions en cas d'écart au prescrit, et grâce à l'autonomie dont jouissent les enseignants. Finalement, elle leur permet de produire du sens dans leur travail : à la fois une direction et une signification.

Sophie Corbillé, en adoptant une posture ethnographique, nous emmène dans le parc d'attraction KidZania au Chili, dans lequel les enfants peuvent jouer à travailler sur des stands tenus par de vraies organisations publiques et privées. Les descriptions proposées montrent un véritable chassé-croisé entre jeu et travail : le jeu concerne le travail et, ce faisant, le travail est ludifié. La fiction posée sur le « travailler » réside dans la

simulation de la confrontation au « réel » et dans une absence de conséquences. L'auteure analyse de quelle manière le dispositif euphémise, si ce n'est occulte, les rapports sociaux pour se centrer sur l'activité des différentes professions et sa valeur d'échange. Le parc offre en effet à l'expérience des joueurs travailleurs

« un univers sans chômage, sans pauvreté, sans endettement et sans véritables inégalités salariales (les salaires sont proches et les écarts sans commune mesure avec ce qu'on observe dans la "vraie" vie). Autrement dit : un monde de plein emploi, de pleine consommation et de pleine satisfaction, sans travailleurs pauvres ni consommateurs endettés, où "l'offre et la demande" réguleraient parfaitement les échanges. »

Sophie Jehel est également attentive aux usages sociaux du jeu et à ses dimensions idéologiques. À partir de deux cas (*Koh Lanta* et *Top Chef*), et en se fondant sur une double méthode d'analyse de contenu sociologique et sémiologique, croisée avec la sociologie clinique et la psychodynamique du travail, elle analyse les représentations du travail proposées dans ces jeux de télé-réalité. Dans ce dispositif télévisuel où le travail des participants consiste à jouer en mimant des activités professionnelles, notamment en vue d'accroître leur capital de visibilité, se trouve volontairement confondues la mise en spectacle d'un emploi (être cuisinier, être sportif) et celle d'une activité de jeu (jouer à cuisiner, à être sportif). Cette mise en abyme constitue en réalité une autre activité : l'immixtion dans l'univers professionnel de l'audiovisuel. L'auteure insiste tout à la fois sur la prégnance de l'idéologie gestionnaire et néolibérale au sein des dispositifs ludiques, et sur les torsions que ces derniers font subir aux pratiques et aux valeurs des milieux professionnels concernés. Finalement, ce type d'émissions diffuse une anxiété et un trouble éthique chez le public des adolescents, mais demeure posée la question de l'adhésion au spectacle : préfigurerait-elle leur consentement au travail néolibéral ?

Pour sa part, Marie Potiron, partant de l'idée que tout jeu repose sur des fondements représentationnels, explore ce que signifie le travail de jeu théâtral, à l'aune du concept de « travailler » en psychodynamique du travail. Si l'activité de comédien comme travail a été abordée dans diverses disciplines, psychanalyse comprise, la démarche clinique permet de penser ensemble diverses dimensions du travail souvent peu prises en compte. En particulier, l'auteure montre que le travail effectif distingue travail de répétition, véritable travail de recherche nécessitant une coopération étroite entre le metteur en scène et les comédiens, et le travail de la représentation correspondant à un « effacement de la présence du metteur en scène [...] au profit de la coopération horizontale et transverse (avec le public) ». Ces deux formes de travail impliquent leurs propres difficultés (ne pas réussir à

satisfaire les demandes du metteur en scène *versus* peur de l'échec public – *i.e.* ne pas réussir à « faire voir », « faire entendre », « faire sentir ». À travers sa clinique, Marie Potiron analyse en fait la place du désir et de ses ratés, qui conduisent de la part des comédiens à la mise en place de stratégies de défense individuelle (grève du zèle) et collective (dite du « narcissisme »). Prenant à rebours les approches psychanalytiques de la création artistique, elle montre combien le travailler à jouer dans l'univers fictionnel partage des points communs avec des formes dites « ordinaires » de travail.

Enfin, Frédéric Porcher, en philosophe, aborde la pensée de Georges Bataille. Il offre une synthèse précise et originale de la thèse d'un auteur peu mobilisé dans le champ des études croisant jeu et travail. Bataille, loin de l'idée de légèreté, considère que « le jeu véritable est celui qui pose la question de la vie et de la mort » : il est souverain et sa « part décisive » est « celle de l'inconscient ». Si le travail, lui, est premier et essence de l'homme, il est certes nécessaire mais insuffisant pour l'accomplir souverainement. Aussi, « le jeu humain, vraiment humain, fut d'abord un travail, un travail qui devint un jeu » (Bataille, 1961, p. 73) en acquérant, une fin non utilitaire, qui répond au désir érotique, lui-même ancré au cœur de la mort. C'est par le jeu que le sujet affirme « son indépendance par rapport à la nécessité ». Face à la « primauté du travail », donc, se dresse la « souveraineté du jeu », activité inutile et subversive « de l'ordre productif et du travail, qu'il soit politique ou psychique ». Or, d'après Bataille, le travailleur moderne aurait détruit le monde du jeu et sa souveraineté ; jouer ne peut être subversif qu'à la condition de cesser d'être utile au travail, ce qui n'est pas le cas des jeux contemporains d'entreprise. Cette approche du jouer/travailler chez Bataille est ensuite mise en discussion avec la psychodynamique du travail, pour montrer que trois « passerelles » peuvent être jetées entre ces conceptualisations, en dépit de leurs irréductibles différences épistémologiques et méthodologiques. Là où le travail est central pour l'homme en ce qu'il le lie au réel, chez Dejours, le jeu serait à l'opposé, pour Bataille, ce qui met en question la normativité du travail vivant puisqu'il s'agit « à travers le jeu souverain, de *délier* la subjectivité humaine de sa dépendance, tant vis-à-vis de la nature que de la vie simplement biologique ».

Pour finir, deux recensions d'ouvrages permettent de rendre compte de contributions majeures et récentes sur le « jouer/travailler ». Sébastien Broca résume et commente le long article d'Arwid Lund (2014), tandis que Quentin Ravelli rend compte de deux publications récentes d'Emmanuelle Savignac sur la *gamification* du travail.

Les analyses proposées par les auteur-e-s de ce dossier procurent de nombreuses pistes de réflexion aux cliniciens du travail. En cela, elles constituent une invitation stimulante, pour la psychodynamique du travail, à creuser plus avant la question des liens entre jouer et travailler.

Marie-Anne Dujarier

Sociologue

*Professeure à l'université Denis Diderot- Paris 7,
membre du Laboratoire du Changement social et politique,
associée au LISE, CNAM/CNRS*

Stéphane Le Lay

*Sociologue, associé à l'Équipe Psychodynamique du Travail,
CNAM-Paris-5*

Bibliographie

- ANDONOVA Y., MONJARET A., 2017, « Domestication et transposition du jeu par l'entreprise. Autopsie de la gamification du travail », in E. Savignac, Y. Andonova, P. Lénéel, A. Monjaret, A. Seurat (dir.), *Le Travail de la gamification. Enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*, Bruxelles, Peter Lang : 55-70.
- BATAILLE G., 1961, *Les Larmes d'Éros*, Paris, Éditions 10/18
- BATESON G., (1954) 1995, « Une théorie du jeu et du fantasme », in G. Bateson, *Vers une écologie de l'esprit 1*, Paris, Le Seuil : 247-264.
- BELMAS E., 2006, *Jouer autrefois. Essai sur le jeu dans la France moderne (XVI^e-XVIII^e siècles)*, Seyssel, Champ Vallon.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO E., 1999, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOUHAÏK-GIRONÈS M., 2010, « Comment faire l'histoire de l'acteur au Moyen Âge ? », *Médiévales*, 59 : <http://medievales.revues.org/6109>.
- BOUQUIN S., 2011, « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », *Actuel Marx*, 49 : 60-72.
- BOURDIEU P., 1997, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil.
- , 2015, *Sociologie générale, volume 1. Cours au Collège de France 1981-1983, Raisons d'agir*/Le Seuil.
- BOUSSARD V., DUJARIER M.-A., 2014, « Les représentations professionnelles en question. Le cas des intermédiaires dans les fusions-acquisitions », *Sociologie du travail*, 56 (2) : 182-203.
- BOUTET M., 2011, « Un rendez-vous parmi d'autres. Ce que le jeu sur internet nous apprend du travail contemporain », *ethnographiques.org*, 23 : <http://www.ethnographiques.org/2011/Boutet>.
- BROUGÈRE G., 2005, *Jouer, Apprendre*, Paris, Economica.

- BRUNER J., JOLLY A., SILVA K. (dir.), 1983, *Le Développement de l'enfant : savoir-faire, savoir dire*, Paris, Presses universitaires de France.
- BURAWOY M., (1979) 2015, *Produire le consentement*, Paris, La Ville Brûle.
- CAILLÉ A., 2001, Présentation au dossier « Travailler est-il (bien) naturel ? Le travail après “la fin du travail” », *Revue du Mauss*, 18 : 5-18.
- CAILLOIS R., (1958) 1992, *Les Jeux et les hommes. Le masque et le vertige*, Paris, Gallimard.
- CASTEL R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CHAMOUX M.-N., 1994, « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du travail*, 36 (Hs) : 57-71.
- COHEN K. J., RHENMAN E., 1961, « The role of Management Games in Education and Research », *Management Sciences*, 7 (2) : 131-166.
- COTTEREAU A., 1994, « Théories de l'action et notion de travail. Notes sur quelques difficultés et quelques perspectives », *Sociologie du travail*, 36 (Hs) : 73-89.
- CROZIER M., FRIEDBERG E., (1977) 1992, *L'Acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Le Seuil.
- DEJOURS C., (1980) 1993, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard.
- , 2009, *Travail vivant. 2 : Travail et émancipation*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.
- DELCHAMBRE J.-P., 2009, « Le jeu créatif comme modalité de l'expérience dans une perspective pragmatique élargie », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 40 : <http://journals.openedition.org/rsa/290?lang=fr>.
- DESSORS D., (1991) 2009, « L'intelligence pratique », *Travailler*, 21 : 61-68.
- DETERDING S., SICART M., NACKE L., O'HARA K., DIXON D., 2011, « Gamification: Using Game-Design Elements in Non-Gaming Contexts », CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, New York, ACM Press : 2425-2428.
- DIBBELL J., 2006, *Play Money: Or, How I Quit my Day Job and Made Millions Trading Virtual Loot*, New York, Basic Books.
- DIDRY C., 2016, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.
- DODIER N., 1995, *Les Hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié.
- DUARTE A., GERNET I., 2016, « Héroïsme et défenses chez les pisteurs/pisteuses secouristes », *Travail, genre et sociétés*, 36 : 97-113.
- DUFLO C., 1997, *Jouer et philosopher*, Paris, Presses universitaires de France.
- DUJARIER M.-A., 2015a, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte.
- , 2015b, « Jouer en travaillant : la construction d'un cadre social ludique », in L. Mermet, N. Zaccai-Reyners (dir.), *Au prisme du jeu. Concepts, pratiques, perspectives*, Paris, Hermann : 59-75.
- , 2016, « Acteurs, jeu et fiction au travail : le sens du travail chez les cadres », in C. Courtet, M. Besson, F. Lavocat, A. Viala (dir.), *Mises en intrigues. “Rencontres Recherche et Création” du Festival d'Avignon*, Paris, CNRS Éditions : 149-161.

- DURAND M., (1990) 2006, *Grain de sable sous le capot. Résistance & contre-culture ouvrière : les chaînes de montage de Peugeot (1972-2003)*, Marseille, Agone.
- ESQUERRE A., 2017, « Le jeu et le hors-jeu », *Les Temps modernes*, 696 : 101-130.
- ESTEBANEZ J., PORCHER J., DOUINE J., 2017, « Travailler à faire semblant : les animaux au cinéma », *Écologie et politique*, 54 :103-121.
- FISCHER E., FUCHS C. (eds.), 2015, *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*, New York, Palgrave Macmillan.
- FRANCES J., 2013, *Former des producteurs de savoirs : les réformes du doctorat à l'ère de l'économie de la connaissance*, Thèse de sociologie, Paris, École des Hautes Études en Sciences sociales.
- FRANCES J., LE LAY S., 2017, « L'usage des *business games* dans le cursus doctoral. "Esprit d'entreprendre" et "esprit d'entreprise" dans la formation à la recherche », *Formation emploi*, 140 : 67-86.
- FRAYSSÉ O., 2014, « Work and Labour as Metonymy and Metaphor », *TripleC*, 12 (2) : 468-485.
- FREUD S., (1908) 1933, *La Création littéraire et le rêve éveillé* : http://classiques.uqac.ca/classiques/freud_sigmund/essais_psychanalyse_appliquee/04_creation_litteraire/creation_litteraire.html.
- , 1920, *Au-delà du principe de plaisir* : http://classiques.uqac.ca/classiques/freud_sigmund/essais_de_psychanalyse/Essai_1_au_dela/Au_dela_principe_plaisir.html.
- , (1929) 1934, *Malaise dans la civilisation* : http://classiques.uqac.ca/classiques/freud_sigmund/malaise_civilisation/malaise_civilisation.html.
- FREYSSINET M., 1993, « L'invention du travail », *Futur antérieur*, 2 : 17-26.
- , 1995, « Historicité et centralité », in J. Bidet, J. Texier (dir.), *La Crise du travail*, Paris, Presses universitaires de France : 227-244.
- FRIEDMANN G., (1956) 2012, *Le Travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles.
- GABORIEAU D., 2012, « "Le nez dans le micro". Répercussions du travail sous commande vocale dans les entrepôts de la grande distribution alimentaire », *Nouvelle revue du travail*, 1 : <https://nrt.revues.org/240#>.
- GAGNON J. H., 1987, « Mary M. Birshtein. The Mother of Soviet Simulation Gaming », *Simulation & games*, 18 (1) : 3-12.
- GOFFMAN E., (1974) 2009, *Les Cadres de l'expérience*, Paris, Éditions de Minuit.
- GOGGIN J., 2011, « Playbour, Farming and Leisure », *Ephemera*, 11 (4) : 357-368.
- HAMAYON R., 2012, *Jouer. Une étude anthropologique*, Paris, La Découverte.
- , 2015, « Le "jouer" prépare le "faire" (sur l'exemple des Jeux sibériens) », in L. Mermet, N. Zaccai-Reyners (dir.), *Au prisme du jeu. Concepts, pratiques, perspectives*, Paris, Hermann : 13-35.
- HARASZTI M., (1975) 1976, *Salaire aux pièces. Ouvriers dans un pays de l'Est*, Paris, Le Seuil.
- HENRIOT J., 1969, *Le Jeu*, Paris, Presses universitaires de France.
- HUIZINGA J., (1938) 1951, *Homo ludens. Essai sur la fonction sociale du jeu*, Paris, Gallimard.

- JEANJEAN A., 1998, *Basses œuvres. Ethnologie d'un réseau technique urbain : les égouts de Montpellier*, Thèse de doctorat en ethnologie, Paris, Université Paris-V.
- JIN G., 2006, « Chinese Gold Farmers in the Game World », *Consumers, Commodities and Consumption*, (7) 2 : <http://csrn.camden.rutgers.edu/newsletters/7-2/jin.htm>.
- KLABBERS J. H. G., 2001, « The Emerging Field of Simulation & Gaming: Meanings of a Retrospect », *Simulation & gaming*, 32 (4) : 471-480.
- KÜCKLICH J., 2005, « Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry », *The Fibreculture Journal*, 5 : <http://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precarious-playbour-modders-and-the-digital-games-industry>.
- LE LAY S., 2013, « Des pratiques ouvrières ludiques aux dispositifs managériaux ludistes : vers une instrumentalisation du jeu dans le travail », *La Nouvelle Revue du travail*, 2 : <http://nrt.revues.org/702>.
- LE LAY S., PENTIMALLI B., 2013, « Enjeux sociologiques d'une analyse de l'humour au travail : le cas des agents d'accueil et des éboueurs », *Travailler*, 29 : 141-181.
- LE LAY S., PIZZINAT B., FRANCES J., 2017, « "Candidats du MT180®, Soyez fun et sexy". Un "dispositif spectaculaire" au service de la gamification du champ académique », in E. Savignac, Y. Andonova, P. Lénéel, A. Monjaret, A. Seurrat (dir.), *Le Travail de la gamification. Enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*, Bruxelles, Peter Lang : 73-91.
- LE LAY S., ROLO D., 2017, « Ce que le néolibéralisme fait au travail : une étude de cas en centre d'appels téléphoniques », *Terrains-Théories*, 6 : <http://teth.revues.org/905#ftn7>.
- LÉNEL P., 2017, « Ouverture : la gamification ou le renouveau de la procéduralisation ? », in E. Savignac, Y. Andonova, P. Lénéel, A. Monjaret, A. Seurrat (dir.), *Le Travail de la gamification. Enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*, Bruxelles, Peter Lang : 173-189.
- LÉVI-STRAUSS C., 1962, *La Pensée sauvage*, Paris, Plon.
- LINHART R., 1978, *L'Établi*, Paris, Éditions de Minuit.
- LÜDTKE A., 1996, « Ouvriers, *Eigensinn* et politique dans l'Allemagne du xx^e siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 113 : 91-101.
- LUND A., 2014, « Playing, Gaming, Working and Labouring: Framing the Concepts and Relations », *TripleC*, 12 (2) : 735-801.
- MACCOBY M., 1976, *The Gamesman: The New Corporate Leaders*, New York, Simon and Schuster.
- MARTIN L., ALVAREZ J., 2017, « De la dégamification au "serious serious". Étude d'un dispositif dédié à la formation de cadres », in E. Savignac, Y. Andonova, P. Lénéel, A. Monjaret, A. Seurrat (dir.), *Le Travail de la gamification. Enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*, Bruxelles, Peter Lang : 93-118.
- MARX K., (1859) 1957, « La méthode de l'Économie politique », in K. Marx, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Éditions sociales.
- MÉDA D., VENDRAMIN P., 2013, *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.

- MOLINIER P., 1994, « Le travail entre souffrance des patients et souffrance des soignants », *L'Information psychiatrique*, 4 : 336-342.
- , 2000, « Virilité défensive, masculinité créatrice », *Travail, genre et sociétés*, 3 : 25-44.
- , 2004, « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi*, 97 : 79-91.
- , 2006, *Les Enjeux psychiques du travail*, Paris, Payot-Rivages.
- VON NEUMANN J., MORGENSTERN O., (1944) 2007, *Theory of Games and Economic Behavior*, Princeton, Princeton University Press.
- MORISSETTE J.-F., 2010, *Le Jeu dans la sociologie. Du phénomène au concept*, Thèse de sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- NELSON M. J., 2012, « Soviet and American Precursors to the Gamification of Work », *Mind Trek Conference*, Tampere, 3-5 octobre : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.8725&rep=rep1&type=pdf>.
- PAGÈS M., BONETTI M., de GAULEJAC V., DESCENDRE D., 1979, *L'Emprise de l'organisation*, Paris, Presses universitaires de France.
- PIAGET J., (1945) 1978, *La Formation du symbole chez l'enfant. Imitation, jeu et rêve, image et représentation*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- PIALOUX M., 1995, « L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail », *Travail et emploi*, 62 : 4-39.
- REYNOLDS P. C., 1976, « Play, Language, and Human Evolution », in J. Bruner, A. Jolly, K. Silva (eds.), *Play: Its Role in Development and Evolution*, Baltimore, Penguin Books : 621-635.
- ROLO D., 2015, *Mentir au travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- ROLO D., LE LAY S., 2015, « Rendre service ou vendre du service ? Souffrance éthique et suicide au travail au sein d'un centre d'appels téléphoniques », in C. Dejours (dir.), *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Paris, Bayard : 47-70.
- ROUSTAN M. (dir.), 2003, *La Pratique du jeu vidéo : réalité ou virtualité ?*, Paris, L'Harmattan.
- ROY D., (1959) 2006, « L'heure de la banane », in D. Roy, *Un Sociologue à l'usine*, Paris, La Découverte : 155-187.
- RUEFF O., 2008, « Où en sont les "game studies" ? », *Réseaux*, 151 : 139-166.
- SAVIGNAC E., 2017, *The Gamification of Work. The use of Games in the Workplace*, London, ISTE Édition.
- SCHAEFFER J.-M., 1999, *Pourquoi la fiction ?*, Paris, Le Seuil.
- SCHELLING T. C., (1960) 1981, *The Strategy of Conflict*, Cambridge, Harvard University Press.
- SCHILLER VON F., (1794-1795) 1943, *Lettres sur l'éducation esthétique de l'homme* : http://classiques.uqac.ca/classiques/schiller_friedrich_von/lettres_sur_education/schiller_lettres_sur_education.pdf.
- SCHWARTZ Y., 1988, *Expériences et connaissance du travail*, Paris, Éditions sociales.
- SILVA H., 1999, *Poétiques du jeu. La métaphore ludique dans la théorie et la critique littéraire françaises au XX^e siècle*, Thèse Université Paris-3-Sorbonne Nouvelle.

- , 2013, « La “gamification” de la vie. Sous couleur de jouer ? », *Sciences du jeu*, 1 : <http://sdj.revues.org/261>.
- TOUZET L., 2017, « “Gamification” et formation à la gestion. Une approche des relations entre monde économique et monde ludique », in E. Savignac, Y. Andonova, P. Lénéel, A. Monjaret, A. Seurat (dir.), *Le Travail de la gamification. Enjeux, modalités et rhétoriques de la translation du jeu au travail*, Bruxelles, Peter Lang : 35-54.
- TRICLOT M., 2011, *Philosophie des jeux vidéo*, Paris, Zones.
- VYGOTSKI L. S., (1935) 1995, « Apprentissage et développement à l’âge préscolaire », *Société française*, 52 : 35-45.
- WALLON H., (1968) 1991, *L’Évolution psychologique de l’enfant*, Paris, Armand Colin.
- WEINBERGER D., 2003, « Le jeu en réseau dans l’entreprise. Une forme d’appropriation d’Internet au travail », *Les Cahiers du numérique*, 4 (2) : 169-193.
- WHYTE W. F., DALTON M. (eds.), 1955. *Money and Motivation. An Analysis of Incentives in Industry*, New York, Harper.
- WINNICOTT D. W., (1971) 1975, *Jeu et réalité. L’espace potentiel*, Paris, Gallimard.