

DOMINIQUE ERPICUM  
*Chef de la Section d'Orientation,  
Institut de Psychologie,  
Université de Montréal.*

## QUELQUES REFLEXIONS SUR L'HOMME ET LE TRAVAIL

### INTRODUCTION

Quand on revoit l'histoire de l'homme et du travail, on a l'impression de reprendre l'évolution d'une vieille affaire de coeurs contraints qui, pour beaucoup d'êtres, est l'histoire d'un mariage imposé dans une malédiction fidèlement transmise depuis nos premiers parents: "Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front . . ."

Bon gré, mal gré, l'homme a du prendre son parti de l'exigente compagnie du travail. Selon les temps et les lieux il s'y est adapté avec plus ou moins de bonheur, soit en confiant à d'autres moins fortunés ou plus soumis les tâches les plus pénibles, soit en transfigurant le travail par le but matériel ou moral dont de travail n'est que le moyen, soit encore, au niveau le plus élevé, en acceptant le travail comme une réalité quotidienne extérieure à soi qui permet de mieux se découvrir dans l'échange et le dialogue.

Dans notre société occidentale et particulièrement dans les régions nordiques, le travail et l'homme s'ils se boudent parfois, s'accordent néanmoins beaucoup d'estime et ne peuvent apparemment pas se passer l'un de l'autre. Le travail finit toujours par rattraper l'homme qui le fuit, et les hommes sans travail n'ont de cesse qu'ils l'aient retrouvé. La valorisation du travail dans notre société est devenue telle que les femmes qui n'étaient pas astreintes au travail extérieur, s'y dirigent de plus en plus nombreuses, les soins du ménage et des enfants ne leur apparaissant plus suffisant à un épanouissement égal à celui de l'homme.

Voilà une transformation bien extraordinaire qui pose aux conseillers non seulement la question de trouver des emplois mais aussi de comprendre le but poursuivi par celui qui en cherche.

Au delà des simples aptitudes à effectuer une tâche il faut découvrir l'homme qui doit se réaliser dans le travail tant pour son bénéfice personnel que pour celui de la société.

Quelle est la motivation naturelle de l'homme qui s'engage au travail, quelles sont les influences sociales qui l'y poussent? C'est ce dont nous allons brièvement traiter en considérant le travail, l'homme puis l'union homme-travail.

### I. LE TRAVAIL

Le mot français "travail" a conservé jusqu'au XVI<sup>e</sup> siècle l'unique sens déprimant de son origine latine: "travail" vient du latin populaire "tripaliare" torturer en se servant du "tripalium," appareil servant à assujettir les grands animaux.

Aujourd'hui encore le concept de travail n'est pas exempt d'une connotation de souffrance et de peine, mais il s'est indéniablement valorisé. Ses vertus d'abord décrites par les penseurs philosophes, les économistes, les

sociologues . . . puis vécues dans “un monde au travail” ont fait du travail une éthique à valeur morale élevée.

Le travail n'est plus servitude, mais en bien des cas, motif de dignité personnelle et de respect social. “Le travail est beau et noble. Il donne une confiance en soi que ne peut donner la richesse héréditaire” écrivait déjà en 1837 l'aristocrate poète de Vigny.

Pour bien comprendre ce qu'est le travail et sa véritable noblesse, mais aussi les fausses valeurs qui peuvent le prostituer, il faut mettre en exergue ses trois constituants: *activité—but médiat—contrainte fréquente*. Ce n'est qu'en présence des deux premiers constituants et souvent du troisième réunis que l'on peut parler de travail. Cueillir un fruit pour le manger n'est pas un travail. Il y a activité, éventuelle contrainte de la faim, mais but *immédiat*. Par contre faire la récolte des fruits, en faire le tri, vendre les meilleurs et conserver les autres pour les transformer en confiture, etc. en vue de réaliser un profit, est travailler. Il y a activité et but médiat. La contrainte est économique, sociale ou psychologique.

La part d'activité du travail est la plus facile. Elle est simplement vitale, présente aussi bien dans les loisirs plaisants que dans les tâches imposées. Tout ce qui vit est actif. L'activité n'est pénible que sous la contrainte.

Le but médiat est plus exigeant. Il demande réflexion, anticipation du résultat, appréciation de la valeur de l'action. Lorsqu'il est envisagé sans respect du mode d'action, il risque de déprécier la valeur humaine du travail en le ravalant au seul niveau de moyen pour une fin étrangère à l'action.

“Du jour où l'on a réduit le travail à être *seulement* défini par la capacité de production ou par le rendement, on en a fait une matière amorphe, sans aucun rapport avec l'être humain. Le travailleur ne s'intéresse plus autrement à son travail que le marchand à l'objet qu'il vend (Daniel-Rops, 1937).”

La contrainte n'est pas seulement négative. Elle a une valeur positive de stimulant à l'action utile. Elle n'est pénible et abrutissante que dans l'obligation servile d'accomplir des travaux routiniers dont le but n'est guère perçu ou qui laisse dans l'anonymat total la part prise par un individu à l'ouvrage.

Le tailleur de pierre du moyen-âge, en maniant la masse et le ciseau pouvait anticiper dans la dentelle de pierre qu'il créait, la beauté de la cathédrale qu'il contribuait à édifier. Malgré la pauvreté des moyens, la beauté tangible de sa participation entraînait son action et la récompensait. Dans sa tâche réduite tout son art s'inscrivait et demeurait ensuite visible dans la totalité esthétique de l'ouvrage.

Dans le travail l'activité acquiert une noblesse qu'elle ne possède pas ailleurs, quand elle est déterminée moins par la contrainte ou le but médiat économique que par la joie de créer une oeuvre personnelle. Si pénible que puisse être l'activité elle est alors transfigurée par le bonheur indicible de la création.

“Le monde s'éclaira d'un jour neuf, le jour où je vis dans le travail la source et comme la substance des valeurs (Beauvoir, 1960).”

Cette joie de “la belle ouvrage” exige une certaine liberté de l'action. L'économie maxiste ou capitaliste qui contraint le travail à servir un but de productivité et de bien-être trop entièrement extérieur à l'activité individuelle peut arriver à tuer cette joie, à refaire du travail un esclavage sans pitié.

C'est par son but anticipé et par une sorte de dialogue créateur qu'il permet entre soi et les choses que le travail acquiert sa noblesse. L'homme y trouve sa joie et son épanouissement s'il n'est pas contraint à la seule peine sans possibilité d'imprimer à l'oeuvre la marque personnelle de son industrie en même temps qu'il se révèle à lui-même en s'affrontant au travail. "Le sens nous ne le trouvons pas dans les choses, nous ne le mettons pas non plus dans les choses; il peut se produire entre nous et les choses (Buber, 1959)."

Considérer les choses, et par exemple le travail-activité, dans la perspective médiante d'un épanouissement personnel et d'un service à la société est certes plus valable que d'être contraint par le seul aspect économique du travail. Mais c'est encore réaliser un arbitraire individuel qui n'est pas liberté mais asservissement à un système moyen-fin. La véritable dignité du travail réside en lui-même, comme réalité distincte de l'homme qui n'a souvent qu'une liberté bien précaire de le choisir. L'homme qui a foi en sa destinée n'existe pas plus pour le travail que le travail n'existe pour lui. Mais entre lui et le travail, dans la réalité toute simple de sa vie quotidienne il peut ouvrir un dialogue où il se découvre lui-même offert au travail et découvre le travail offert à lui.

## II. L'HOMME

En quoi la nature de l'homme le prédispose-t-elle au travail? Est-ce une nécessité? Ne peut-il se réaliser par d'autres voies?

Plutôt que de répondre d'emblée et de façon globale à ces questions convient-il de remarquer que "l'homme" est une forme d'abstraction probabilitaire que le conseiller ne rencontre pas ailleurs que dans les manuels. L'homme ou la femme, le jeune-homme ou la jeune-fille que l'on rencontre en consultation sont des individus ayant leur personnalité unique.

Pour nombre d'entre-eux, le problème de répondre ou non aux besoins fondamentaux de leur nature se pose bien moins que de pouvoir survivre et se développer dans le milieu où il se trouve. A la limite inférieure du paupérisme dans notre société, le seul vrai problème est de trouver un travail rémunérateur, entièrement assimilé au gagne-pain. Et ceci représente le maximum auquel il puisse tendre ainsi que Harrington (1962) le met bien en lumière par l'exemple suivant:

Les pauvres sont atteints par la maladie plus que quiconque dans la société. C'est parce qu'ils habitent des taudis, dans une promiscuité sans hygiène; leur régime alimentaire est inadéquat et ils ne peuvent recourir à des soins médicaux convenables. Lorsqu'ils tombent malades, ils sont malades plus longtemps que n'importe quel autre groupe dans la société. Parce qu'ils sont malades plus fréquemment et plus longtemps que tous les autres, ils perdent salaire et travail, et ont de la difficulté à garder un emploi stable. Et c'est pour cela qu'ils ne peuvent fournir l'argent nécessaire à un bon logement, un régime alimentaire nourrissant, un médecin. A chaque point du cercle, et particulièrement lorsqu'ils sont dans une grande détresse, leur seul attente est de descendre d'un niveau et de recommencer le cercle, tour après tour, quand bien même leur souffrance et soit plus grande encore (p. 15).

Pour ces gens, le minimum de bien-être nécessaire à l'épanouissement de leur nature humaine est absent. Quand bien même, comme n'importe qui, ils participent à l'humanité, ils en sont moralement séparés et ne possèdent

généralement plus les ressources nécessaires à se relever d'eux-mêmes; ils ont besoin d'une aide extérieure matérielle et psychologique. Ils ont besoin de réapprendre à être des hommes, non des parias.

Mais qu'est-ce être un homme?

A un niveau moyen et de façon communautaire être un homme, c'est posséder la vie animale et ses instincts, avoir l'apparence physique humaine et ses moyens d'expression et, essentiellement posséder la capacité de projeter son comportement dans l'avenir, de choisir ses actes et de la faire suivant un certain motif non entièrement déterminé par la nécessité externe ou la contrainte physiologique, mais par la signification du but anticipé.

Ainsi on comprendra que ce qui confère au travail sa valeur de réalisation humaine c'est l'aspect médiat du but poursuivi et la signification que prend l'activité dans la visée de ce but.

L'aspect de contrainte n'a d'autre valeur que d'être antécédant, déclencheur de l'action. S'il devient dominant, il amoindrit la valeur humaine du travail et lui confère un caractère de déterminisme plutôt déprimant.

Dans l'étude de l'homme et de son comportement l'importance causale accordée par les chercheurs à des facteurs spécifiquement humains ou généralement vitaux est fréquemment liée à une perspective optimiste ou pessimiste et à une orientation qui va de la pure abstraction métaphysique à la réflexion sur les seuls faits directement observables.

Un point de vue est-il supérieur à l'autre? Que l'homme soit essentiellement bon ou mauvais, gouverné par la raison ou asservi à ses instincts; qu'il soit maître du choix de ses activités ou soumis à la contrainte des habitudes de vivre et de penser de son milieu, voilà autant de points de vue sur lesquelles les théories s'affrontent sans qu'aucune ne puisse prétendre offrir une réponse catégorique et simple à une question essentiellement complexe (Coleman, 1960).

Selon le tempérament des philosophes et des chercheurs, leur propre expérience de vie, selon également la perspective dans laquelle ils ont abordé la problématique de la nature de l'homme, un aspect ou l'autre est particulièrement valorisé, donnant à l'ensemble une orientation qui n'est autre que la projection de l'auteur et de son époque en son oeuvre.

On aurait cependant tort de vouloir trop schématiser. Une classification comme celle que propose Lowe (1959) de quatre orientations majeures de pensée: naturaliste, culturaliste, humaniste et théiste n'entraîne pas un cloisonnement étanche entre ces points de vue. Comme le conseiller, l'homme de science étudiant la nature de l'homme s'efforce honnêtement de dépasser l'a-priori de son système de valeurs en se soumettant au réel, plutôt qu'en l'interprétant au profit d'une idée préconçue. La disponibilité au réel quel qu'il soit entraîne l'acceptance de différentes formes ou apparences du réel. Les différents points de vue concernant la nature de l'homme, tous solidement étayés, manifestent simplement la complexité de l'être humain et ses possibilités très diverses de réalisation.

Une tendance extrêmement féconde des sciences humaines actuelles est de réaliser la synthèse des informations fournies par la recherche dans les différents disciplines ayant leur technique et leur champ d'application particulier. Les apports rassemblés de la psychologie, de la sociologie, de l'anthropologie physique et culturelle permettent de mieux saisir tout à la fois

le caractère unique de la nature humaine indépendamment de la race ou du sexe, en même temps que l'extrême diversité des manifestations comportementales ainsi que des attitudes et des croyances qui les sous-tendent. Ce qu'il y a sans doute de plus remarquable à considérer c'est que la distribution des moyennes caractéristiques d'un trait dans différentes races est presque toujours affectée d'une variance moins étendue que celle de la distribution des notes individuelles pour ce même trait dans un seul groupe racial. (Cf. Anastasi 1958.)

Ce qui ressort de plus évident c'est que partout l'homme tend à se réaliser selon ce qu'il croit, au mieux de son intelligence, en réagissant de façon individuelle aux conditions générales de son milieu.

Les différentes théories, les méthodes particulières de recherche ont permis de mettre en lumière nombre d'aspects des lignes de développement de l'homme dans son évolution et sa croissance biologique, psychologique et sociale.

Il convient pour le conseiller de pouvoir faire la synthèse et de se rendre compte que la relativisation de l'importance et de l'autonomie de l'humain dans sa vie et son univers, si elle empêche la rêverie confiante nous donne les outils pour comprendre la nature humaine dans sa complexité.

Que la terre ne soit pas le centre de l'univers, que l'homme soit le produit d'une évolution qui se poursuit, que son comportement soit en grande partie dominé par des motifs inconscients, que le destin des collectivités soit régi dans son histoire par des infrastructures économiques ignorées de ceux sur qui elles ont agi, que les influences culturelles soient déterminantes dans le mode d'agir et de penser, tout ceci doit nous aider à une perception réaliste de l'homme global engagé avec tout ce dont il vit et auquel il participe, même inconsciemment, à réaliser sa vie.

### III. L'HOMME ET LE TRAVAIL

#### REALISATION DE SOI AU TRAVAIL ET INFLUENCE DU MILIEU

La réalisation de soi au travail est une possibilité mais nullement un automatisme.

Plus haut nous avons décrit le travail dans ses constituants d'activité, de but médiat et de contrainte fréquente.

L'activité est vitale; si elle ne s'exerce pas au travail elle s'exercera nécessairement ailleurs.

Le but médiat et la contrainte sont les deux aspects qui vont influencer la valeur humaine de l'activité dans le travail.

Le but médiat est toujours relié à une idée d'économie dans le sens d'une relation entre un effort fourni et un rendement productif. Ce rendement peut-être matériel ou moral, de rentabilité immédiate ou différée, directement apprécié dans le produit de l'oeuvre ou indirectement récompensé dans une participation aux bénéfices globaux que ceux-ci soient financiers ou moraux.

Pour la grande majorité des travailleurs cependant, le salaire ou le traitement forfaitaire n'a qu'un rapport lointain, et le plus souvent inconnu d'eux, avec de profit réel que l'industrie ou la société qui les utilise tire de leur travail.

Le but médiat du travail devient à ce moment fort abstrait. Il peut prendre la forme du devoir moral avec la satisfaction de la tâche bien faite, il peut se fondre aussi dans un idéal d'oubli de soi au profit de la société, de la nation ou d'une cause idéologique.

Faut-il préciser que pour la plupart des salariés, le travail anonyme est simple réponse à une obligation économique personnelle avec pour seul but de gagner le maximum avec un minimum de peine, pour consacrer ensuite aux loisirs l'activité économisée au travail.

L'aspect de contrainte au travail est alors dominant, le but médiat est détourné de la valeur de l'oeuvre au seul profit conféré par l'emploi. L'homme n'est plus qu'un instrument économique.

C'est à ce niveau de travailleur aux aspirations personnelles écrasées plus que libérées dans le travail que le conseiller en main-d'oeuvre aura le plus souvent affaire dans les bureaux de placement.

C'est à eux que le conseiller apportera une attention et un respect personnel pour aider au choix d'un emploi qui ne soit pas seulement un gagne-pain mais aussi une réponse à des goûts, des talents personnels, un désir de se réaliser dans le travail et non seulement par le truchement du salaire attaché à l'emploi.

Pour le travailleur salarié, l'honnête ouvrier semi-spécialisé comme l'ingénieur, l'épanouissement au travail est étroitement lié à la satisfaction qu'il éprouve à exécuter une tâche où sa compétence particulière peut être reconnue et appréciée.

On a, avec raison, critiqué le simple ajustement de l'homme à la tâche en fonction des seules aptitudes spécifiques. Celles-ci n'en sont pas moins importantes à considérer pour que le travailleur puisse réaliser dans son travail le meilleur de lui-même à son niveau, ni trop en dessous ce qui détermine l'insatisfaction, l'agressivité ou le départ, ni trop au dessus ce qui entraîne l'anxiété, les erreurs et la perte d'emplois.

Mais aux aptitudes, aux habiletés particulières, il faut ajouter tous les facteurs personnels qui vont influencer la plus ou moins bonne adaptation de l'individu au groupe particulier dans lequel il devra exercer son activité de travail.

Il serait bien imprudent, par exemple, de penser que tel ferronnier, excellent artisan dans son village, mais que le dépeuplement des campagnes contraint à venir à la ville chercher du travail, pourra automatiquement s'épanouir au travail comme ouvrier métallurgique dans un grand atelier d'assemblage. Indépendamment de la réelle compétence de cet artisan à travailler le fer, il demeure que toute sa personnalité, son système de valeur et même sa façon de travailler, se sont développés dans un environnement et une perspective étrangère à l'atmosphère de l'usine, au travail anonyme et en grande série. Il risquera d'être très malheureux, déçu et même de ne pas donner satisfaction. Sa culture campagnarde, sa formation d'artisan plus attaché à la qualité du travail qu'à la rapidité de l'exécution, ses habitudes d'être maître de son ouvrage et de son temps, tout va jouer contre lui dans son nouveau milieu.

L'environnement culturel qu'on le veuille ou non s'inscrit avec ses particularités dans la personnalité et le développement du système de valeurs

de chacun. Il faut en tenir compte lorsqu'il s'agit plus que de "placer un client" de vouloir aider une personne à se réaliser dans le travail.

#### SATISFACTION AU TRAVAIL

Fréquemment, lorsque le travailleur ne trouve dans son travail, ni satisfaction, ni épanouissement, il préférera limiter son *niveau* de vie pour arriver à un *genre* de vie dans laquelle il a le sentiment de mieux se réaliser. Au lieu de faire des heures supplémentaires même largement payées, ce qui augmenterait son niveau de vie, il préférera rentrer chez lui ou se consacrer à d'autres activités non-rémunératrices qui lui offrent un genre de vie plus conforme à ses goûts et le valorisent davantage (Fourastié, 1962).

La valorisation du haut salaire comme motif de satisfaction au travail répond plus à un désir des employeurs qu'à une réalité vécue chez les salariés. Dans un but de réalisation d'un travail pénible, dangereux ou impopulaire l'argument salaire est certes déterminant. En y mettant le prix on arrive à faire réaliser les tâches les plus rebutantes. Il serait cependant naïf d'espérer une grande satisfaction du travailleur dans ces circonstances.

On sait que très classiquement la plupart des investigations réalisées par questionnaires ou échelles dans les milieux ouvriers pour découvrir une hiérarchie des facteurs de satisfaction au travail, placent en premier lieu les facteurs de sécurité reliés à la stabilité de l'emploi et le genre de travail demandé, puis viennent les conditions de travail, les possibilités d'avancement et les relations inter-personnelles et enfin l'attrait du salaire élevé. Ce que tous exigent c'est un traitement équitable pour le travail fourni. Tout de suite après le salaire vient le désir d'avoir un bon patron, un certain confort matériel, une participation aux bénéfices, puis la possibilité de se perfectionner au métier, d'avoir un horaire agréable et un travail facile.

Ce genre de nomenclature des facteurs de satisfaction au travail, qui reflète empiriquement une échelle de valeurs telles que perçues par les ouvriers au travail, est susceptible de nombreuses variations selon le genre de questions posées, l'échantillon des répondants et les circonstances particulières qui affectent tel groupe de travailleurs interrogés.

Il faut remarquer que dans une situation concrète de travail, les employés valorisent particulièrement les facteurs d'insatisfaction, ceux que Herzberg (1959) appelle les facteurs d'hygiène ou d'environnement, au détriment des facteurs plus fondamentaux d'implication personnelle dans la réalisation du travail.

Une analogie très simple peut aider à comprendre ce phénomène: observez un animal sauvage, non assuré de la certitude de trouver sa pitance et de pouvoir la conserver pour lui. Lorsqu'il a pu saisir une proie, sa première préoccupation est de la mettre à l'abri ou de la préserver; les regards rapides et inquiets que l'animal jette autour de lui montrent assez que la crainte qu'il a de perdre son repas l'empêche de se livrer au total plaisir de sa table. Seule la satiété le calme et c'est le regard vague qu'il s'en va paisible jour de la digestion d'un bien à présent inaliénable.

Lorsque pour l'homme le travail se confond à la nécessité vitale d'assurer sa subsistance et celle des siens ou encore de se garantir un statut social acceptable, sa motivation au travail n'est guère différente de celle qui résulte de la contrainte du besoin primaire de la faim.

Tous les facteurs tendant à entraver ou rendre incertaine la sécurité de l'emploi et sa rémunération prennent une importance vitale. Les facteurs de sécurité assurés, on tendra alors à rendre moins pénible l'obligation-travail par laquelle il faut bien passer pour obtenir les avantages dérivés du travail.

Dans tout ce processus élémentaire, la satisfaction n'est pas liée au travail en soi, mais aux avantages que procure le travail et à la façon la moins désagréable possible de passer par l'intermédiaire obligatoire du travail pour acquérir ces avantages.

Aimer son travail pour lui-même, y trouver le lieu d'une ouverture à un réel plus large où l'on se découvre et se réalise en même temps qu'on apprend à mieux connaître et apprécier son travail est un idéal porteur de la véritable satisfaction au travail.

Cet idéal qui était facilement réalisable dans l'artisanat est actuellement l'apanage d'une classe privilégiée de travailleurs et certes il est souhaitable de pouvoir l'étendre à tous les travailleurs en leur donnant l'occasion d'être personnellement impliqués dans la réalisation de leur travail, même s'ils sont salariés.

Mais comme le note fort justement Wrenn (1964):

*The nature of employed work in our society has changed, and its power to give satisfaction to the worker has diminished; the sooner we accept this fact, the sooner we can develop a comprehensive set of solutions (p. 35).*

A un niveau factuel pour la grande masse des travailleurs on peut éviter les causes les plus flagrantes d'insatisfaction au travail et c'est important. On peut ensuite donner l'occasion de trouver une satisfaction au travail, même bien humble, en tenant compte des goûts, des aspirations et des capacités individuelles pour donner à chacun l'occasion de s'accomplir au mieux à son niveau. Puis on peut agir dans le sens d'ouvrir la voie à une implication de plus en plus personnelle au travail en augmentant la responsabilité, l'occasion de constater la part prise par son travail dans les réalisations de l'entreprise et en permettant une accession progressive à des tâches de niveau plus élevé en reconnaissance d'un accroissement des qualités professionnelles.

Ce système est propre à permettre au maximum, à tous ceux qui le désirent, de se réaliser dans leur travail et d'y être heureux. Mais en cherchant les moyens de rendre l'homme heureux au travail il est bien important de ne pas perdre de vue que le travail n'est qu'un aspect du réel que l'homme apprend à connaître et dans lequel il se découvre tout en poursuivant un but, une destinée qui lui est propre et qui n'est pas entièrement assimilable au travail.

Simplement le travail est dans notre société une véritable obligation qui occupe une part importante du temps d'activité de chaque individu. Même si le temps consacré à l'activité de travail se raccourcit il n'en demeure pas moins souhaitable que cette activité soit la plus épanouissante possible. Elle le sera dans la mesure où l'homme poursuit dans son travail comme dans ses autres activités un but qui lui est propre, qui est sa vocation; dans la mesure où l'homme découvre son être dans une foi qui entraîne son activité de travail dans la totalité de sa vie. Les choses du réel sont pauvres si elles ne

servent qu'à aider l'homme à paraître plus et l'homme s'asservit en se soumettant à la contrainte des choses. On ne vit pas vraiment par les choses. On vit pleinement avec les choses en poursuivant un but, en assumant sa vocation.

#### REFERENCES

- Anastasi, A. *Differential psychology*. (3rd ed.) New York: MacMillan, 1958.  
 Beauvoir, S. de. *La force de l'âge*. Paris: Gallimard, 1960.  
 Buber, M. *La vie en dialogue*. Paris: Aubier, 1959.  
 Coleman, J. C. *Personality dynamics and effective behavior*. Chicago: Scott, Foresman, 1960.  
 Fourastié, J. *Machinisme et bien-être*. Paris: Les Editions de Minuit, 1962.  
 Harrington, M. *The other America*. New York: MacMillan, 1962.  
 Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. *The motivation to work*. New York: Wiley, 1959.  
 Lowe, C. M. Value orientations—an ethical dilemma. *American Psychologist*, 1959, **14**, 687-693.  
 Daniel-Rops, H. *Ce qui meurt et ci qui naît*. Paris: Ed. Plon, 1937.  
 Wrenn, C. G. Human values and work in American life. In H. Borow (Ed.), *Man in a world at work*. Boston: Houghton Mifflin, 1964. Pp. 24-43.

### SOME REFLECTIONS ON MAN AND WORK

DOMINIQUE ERPICUM

The author presents some reflections on the nature of man and of work, and on the possibility of realizing a man-work unity which does not subjugate either one to the other.

In addition to the down-to-earth problem of securing some kind of satisfaction in performing a job, a more fundamental human problem is studied: the problem of fulfilling a vocation within an existence in which work is only one aspect of a life centered around one's personal aims.