

1 PRESENTATION DE L'OUTIL BATESON & DOISE (B&D)

(Texte tiré de : Ch. Voirol, « *Elaboration d'un outil pratique de représentation du monde facilitant l'analyse de situations en sciences humaines* » in « *Vous avez dit... Pédagogie* » no. 55, Octobre 2000, séminaire de Sciences de l'Education de l'Université de Neuchâtel)

1.1 Introduction

Au terme de cette revue de la littérature existante sur les deux modèles étudiés, nous pouvons postuler que les variables manipulées sur les axes des modèles de G. Bateson et W. Doise sont effectivement indépendantes. En effet, alors que G. Bateson explore les différents niveaux auxquels peut être expliqué le comportement d'un organisme donné, W. Doise cherche lui à identifier les différents types d'organismes ou d'entités sociales que nous pouvons observer. En effet, même si W. Doise associe implicitement un niveau logique donné à chacun de ses niveaux d'analyse, c'est fondamentalement aux différentes entités sociales (individu, groupe, société, etc.) qu'il s'intéresse.

Dès lors, nous pouvons imaginer de croiser les axes des niveaux logiques et des niveaux d'analyse pour définir un outil de représentation du monde. En effet, alors que l'axe des niveaux logiques permet d'analyser le fonctionnement d'une entité donnée selon différents points de vue, l'axe des niveaux d'analyse permet d'opérer cette analyse sur différentes entités plus ou moins indépendantes.

Niveaux d'analyse de W. Doise →	Psychologique	Intra-individuel	Inter-individuel ou Intra-groupe	Inter-groupe ou Intra-catégoriel	Inter-catégoriel	Sociologique
		Individuel	Groupe	Institution Profession	Société	
Transpersonnel						
Identité						
Valeurs, croyances						
Stratégies						
Comportements						
Environnement						

Figure 1 - L'outil Bateson & Doise (B&D)

Ainsi, nous obtenons une grille qui permet une exploration sinon exhaustive, du moins relativement complète de l'espace de recherche des explications¹.

¹ L'axe des niveaux d'analyse peut être considéré comme continu (les niveaux proposés n'étant que des points de repère sur l'axe considéré)

Pour illustrer l'usage de cet outil, nous vous proposons ci-dessous quelques exemples d'application et d'utilisation de l'outil.

1.2 Exemples d'utilisation et de mise en œuvre de l'outil B&D

Les exemples que nous vous proposons sont tirés soit de la vie publique helvétique, soit de notre pratique professionnelle. En effet, comme nous le disions au début de ce travail, nous exerçons en qualité de psychologue du travail indépendant. Dès lors, les clients nous consultent pour que nous les aidions à clarifier les situations personnelles et professionnelles auxquelles ils sont confrontés. C'est dans ce cadre que nous cherchons à comprendre l'articulation entre les différents niveaux logiques et les différentes entités sociales auxquels appartient le client dans la situation considérée.

1.2.1 Etre ou ne pas être cuisinier...

Une personne se présente au cabinet en demandant la possibilité de réaliser un bilan personnel et professionnel. Elle exerce la profession de cuisinier et se sent fatiguée par l'exercice de cette profession. Les horaires irréguliers et le manque de relations humaines lui pèsent. Elle ne voit pas assez sa famille et cette situation la frustre et l'épuise. Elle aimerait bien faire autre chose, mais quoi ? Nous pouvons donc lui proposer d'utiliser le tableau de l'outil B&D non seulement pour comprendre l'état actuel de sa situation, mais aussi pour concevoir ce que pourrait être l'« état désiré » à atteindre².

Les différentes entités sociales qui sont susceptibles d'être représentées dans l'outil B&D sont dans ce cas :

- Le client en tant qu'homme et citoyen
- Le client dans son rôle professionnel de cuisinier
- Le client dans son rôle de collaborateur de l'institution qui l'emploie
- Le client dans son rôle de père de famille
- La famille du client
- La corporation professionnelle des cuisiniers
- L'institution qui l'emploie
- Le tissu social dans lequel il évolue

Nous pouvons alors lui proposer de travailler par exemple sur la grille ci-dessous :

² Evidemment, cet « état désiré » sous-entend que la personne qui consulte peut identifier ce que pourrait être cet état. Ce n'est malheureusement pas le cas habituellement. Nous pouvons cependant l'aider à identifier quelques-unes des caractéristiques qu'elle imagine comme propres à cet état (p.e. pouvoir rentrer manger le soir avec sa famille, disposer de ses week-ends, etc.).

Niveaux d'analyse de W. Doise →	Intra-individuel	Intra-individuel	Intra-individuel	Intra-individuel	Inter-individuel ou Intra-groupe	Intra-catégoriel	Intra-catégoriel	Inter-catégoriel
	Niveaux logiques de G. Bateson ↓	Homme et citoyen	Cuisinier	Collaborateur de son institution	Père de famille	Famille	Institution	Corporation prof.
Transpersonnel								
Identité								
Valeurs, croyances								
Stratégies								
Comportements								
Environnement								

Figure 2 - Un exemple d'utilisation de l'outil Bateson & Doise

- En tant qu'homme il exprime le désir de pouvoir être plus en relation avec ses partenaires de travail. C'est une stratégie. Elle se rattache probablement à une valeur relativement nouvelle pour notre client, qui est que la relation et le lien sont (aussi) importants que l'action. Ces valeurs et croyances peuvent renvoyer à une identité de jeune quadragénaire père de famille pour qui l'Être devient plus important que le Faire (selon P. Levin [Levin 1986]).
- En tant que cuisinier, il exprime sa fatigue des horaires irréguliers et du manque de relations. Mais si l'on explore plus avant, le client exprime aussi sa croyance dans le fait que cuisiner pour une institution (homes, hôpitaux, etc.), c'est l'usine et ça n'est pas vraiment cuisiner. Il est donc possible de trouver des horaires réguliers, mais c'est l'identité de « cuisinier » qui est alors mise en défaut.
- En tant que collaborateur, le client nourrit une croyance de disponibilité totale. Être un bon collaborateur, c'est être toujours disponible et se mettre en quatre pour satisfaire les désirs de l'employeur. Cette croyance l'amène à adopter des stratégies telles que « Dire oui » systématiquement. Au niveau des comportements, c'est par exemple lorsque dimanche dernier, il termine à 2h30 du matin car des amis du patron sont arrivés pour manger à 23h...
- En tant que père de famille, ses croyances le rendent très malheureux. En effet, alors qu'il croit profondément à l'importance d'être présent au coucher des enfants, durant les week-ends ou durant les vacances, les contraintes professionnelles et institutionnelles l'obligent à y renoncer le plus souvent. Dès lors, il développe des stratégies de déni pour

éviter d'y penser. Mais il sent bien que ça l'use et qu'il s'épuise et se démotive au fur et à mesure que le temps passe. De plus, les comportements associés à cette stratégie de déni font que parfois, il préfère se plonger encore plus dans le travail pour ne plus penser à tout cela... ce qui ne fait qu'accroître son malaise !

- De son côté, la famille adopte des comportements qui déroutent notre cuisinier. Ainsi, après avoir beaucoup demandé sa présence, plus personne ne dit rien. Mais il constate que la famille s'éloigne de lui. Ainsi, les enfants ne lui demandent même plus de venir les voir au match les week-ends (stratégie : « de toute façon, la réponse sera négative, il est donc inutile de demander ! »). La famille nourrit la croyance que si un père aime ses enfants et son épouse, alors il se donne les moyens d'être avec eux.
- L'institution, en l'occurrence un établissement public (identité et environnement), considère qu'être cuisinier, c'est accepter ces inconvénients (croyance). Il n'y a aucune raison de faire autrement. Donc la présence inconditionnelle du cuisinier aux heures d'ouverture n'est pas négociable (stratégie). Notre cuisinier travaille donc du mardi au dimanche jusqu'à 1h30 (comportement).
- Etc.

Au fur et à mesure de la réflexion, le client peut identifier les paradoxes qui provoquent son mal être. Il peut alors distinguer les éléments sur lesquels il peut potentiellement agir. Par exemple, il peut travailler sur sa croyance que « cuisiner pour une institution (homes, hôpitaux, etc.), c'est l'usine et ça n'est pas vraiment cuisiner ». Cette croyance représente pour lui l'un des obstacles majeurs à une vie de famille plus harmonieuse... Est-elle légitime ? Peut-elle être compensée par une autre activité ? Comment rester un « vrai » cuisinier tout en disposant de ses soirées ?

Un autre lieu d'intervention pourrait être de travailler sur cette stratégie de disponibilité totale qu'adopte systématiquement notre client. Est-elle exigée par l'institution ? Quelles seraient les conséquences s'il mettait des limites à l'institution (se sentirait-il encore un bon collaborateur ? jusqu'où mettrait-il son poste en péril en n'acceptant pas tout ? etc.) ? A quelle croyance personnelle cette tendance à dire « oui ! » est-elle rattachée ? etc.

1.2.2 Combien vaut une vie humaine ?

Notre deuxième exemple est tiré d'une situation politique portant sur une décision difficile à adopter : Faut-il ou non renouveler le camion-échelle des pompiers ? Ce camion a été acquis voici plus de dix ans. Durant ces dix années, il a permis le sauvetage d'une vingtaine de personnes qui, sans ce véhicule seraient décédées. Le coût d'un tel véhicule est de plus d'un million de francs suisses... Doit-on le remplacer ?

Evidemment, selon que l'on se place dans une perspective communautaire (sociale), politique (parti) ou individuelle, et selon le niveau logique auquel on choisit de réfléchir, les réponses varient du tout au tout.

Par exemple, le choix politique visant à investir une somme aussi conséquente (comportement) se fonde sur une croyance que la vie humaine est irremplaçable et que tout ce qui peut être fait doit être fait. D'un autre côté, le refus d'investir une somme aussi considérable (comportement) peut se fonder sur une croyance en la responsabilité individuelle : chacun est libre d'attribuer à la vie humaine une somme qu'il considère comme raisonnable. Ainsi par exemple, la REGA (société suisse de sauvetage hélicoptère) fonctionne selon le principe des donateurs volontaires. Un individu qui considère que le transport en hélicoptère doit être absolument assuré peut cotiser. En cas d'utilisation du service, il

bénéficie de la gratuité. A l'inverse, celui qui ne considère pas que ce service est absolument nécessaire, peut ne pas cotiser. Cependant, en cas d'utilisation, il paie un prix conséquent (de l'ordre de Frs. 5'000.-) pour l'utilisation d'un service privé. Ce système pourrait parfaitement être appliqué de la même manière pour le camion-échelle des pompiers.

Il est intéressant de remarquer que la question de la « valeur » de la vie humaine est régulièrement soulevée dans le quotidien bien que nous ne formalisons pas à chaque fois explicitement les enjeux idéologiques. Ainsi par exemple, lorsqu'un Conseil d'Etat décide, au travers de sa nouvelle planification hospitalière, de supprimer le service des urgences d'un hôpital périphérique (on parle aujourd'hui « d'établissement de proximité »), il décide que la vie humaine ne doit pas être sauvée *à tout prix*... Ceux pour qui le trajet jusqu'à l'hôpital cantonal devient trop long mourront ! Il ne s'agit pas de juger de la pertinence de ce choix, mais plutôt de regretter l'absence de réflexion systématique dans de nombreuses décisions politiques, qui pourtant se fondent sur les mêmes croyances implicites.

Pourtant, la stratégie évoquée ci-dessus peut être rapportée au niveau de la croyance qui l'a sous-tend. Ainsi, si l'on divise le coût annuel du service d'urgence de l'hôpital périphérique par le nombre de patients qui n'auraient pas survécu au trajet jusqu'à l'hôpital cantonal durant cette même année, nous accédons plus ou moins à la « valeur » qu'attribue actuellement notre société à la vie humaine. Cette croyance une fois formalisée, pourrait servir de base de réflexion pour la décision d'acheter ou non un nouveau camion-échelle³.

Bien sûr, une réflexion aussi cartésienne sur un sujet aussi sensible paraît a priori indécente. Pourtant, de telles réflexions sont menées quotidiennement, mais elles se fondent très souvent sur des valeurs, des croyances et des stratégies implicites... Est-ce vraiment plus satisfaisant ?

1.2.3 Le foulard islamique...

Il y a quelques années, la vie d'un canton romand a été secouée par l'affaire dite du « foulard islamique ». Une élève islamique pratiquante est venue en classe voilée. L'enseignant a réagit énergiquement et a interpellé la commission scolaire qui l'a soutenu dans sa décision de renvoyer l'élève si elle ne retirait pas son voile. Le père de l'enfant, islamique pratiquant, a interpellé le Conseil d'Etat qui lui a donné raison. S'en est suivi une assez longue procédure politico-juridique au terme de laquelle, le tribunal administratif a finalement donné raison au Conseil d'Etat et a débouté la commission scolaire... L'enfant a pu retourner en classe voilée.

Parallèlement à cette « affaire », s'est déroulée dans un autre canton un « épisode » similaire dans lequel une enseignante, nouvellement convertie à l'Islam, s'est vu retirer son droit d'enseigner « voilée » au sein de l'école publique.

L'intérêt de ces deux situations réside dans la confusion et dans les réactions émotionnelles qu'elles provoquent. L'outil de Bateson & Doise peut ici nous permettre de clarifier les choses.

Premièrement, prenons comme entité (sur l'axe de W. Doise) le père de l'enfant. Cet homme est islamique pratiquant... C'est son identité. Cette identité l'amène à adopter des croyances dont celle que les femmes doivent être voilées si elles ne veulent pas être impures. Evidemment, la stratégie associée à cette croyance est que sa fille doit être voilée. En conséquence, le comportement observable est que sa fille arrive voilée à l'école.

³ Notons en passant que l'expérience menée avec le camion-échelle actuel situe le « prix » de la vie humaine aux alentours de Frs. 50'000.- (vingt sauvetages pour environ un million de francs)

Deuxièmement, l'enseignant est un enseignant helvétique. C'est son identité dans la situation présente. A cette identité est associée la valeur selon laquelle l'école est publique, obligatoire, gratuite et laïque. Dès lors, sa stratégie consiste à ne pas accepter de signes distinctifs religieux au sein de sa classe. Le comportement raisonnable consiste donc à refuser que l'élève islamique porte le voile.

Comme on peut le constater jusqu'ici, les deux comportements semblent parfaitement cohérents dans la perspective de chacune des entités considérées (le père et l'enseignant).

Si l'on introduit dans la réflexion la commission scolaire comme nouvelle entité (au niveau groupe ou institutionnel), nous y trouvons probablement la croyance et la valeur que l'école est et doit rester laïque et que son rôle de commission scolaire consiste à défendre cette laïcité. Elle va donc soutenir son enseignant (croyance sur son rôle) et adopter une stratégie de fermeté.

Enfin, lorsque nous ajoutons à notre réflexion le Conseil d'Etat (niveau social), nous observons que ce dernier fait appel à une stratégie plus générale qui est partagée par la commission des chefs de département de l'instruction publique (CDIP) et qui vise à une « certaine tolérance ». Or la valeur sur laquelle se fonde cette « tolérance » ne semble pas avoir été explicitée. Dès lors, chacun peut l'interpréter selon sa propre représentation du monde. Ainsi si pour certains cette tolérance est le « début de la fin » et la preuve de l'abandon de la laïcité (valeur centrale de notre institution scolaire) par les politiques, pour les autres au contraire, il s'agit d'une ouverture d'esprit propice à la solidarité et la paix sociale. Ces interprétations renvoient évidemment à des appartenances à des catégories sociales spécifiques (p.e. libéraux vs conservateurs).

Ce qui est intéressant, c'est d'observer combien ces différents points de vue sont difficiles à départager. Ainsi, même si la question est devenue politique et qu'une décision de justice a « tranché », cette dernière ne peut être qu'une décision arbitraire dans la mesure où elle se fonde sur un choix de niveau logique arbitraire du point de vue d'une entité arbitraire. Pourtant, une solution objective existe. En effet, comme nous l'a montré B. Russell, il est possible de sortir de ce type de paradoxe en adoptant une position « méta ». Ainsi, en choisissant l'un des postulats comme « méta » par rapport aux autres, nous pouvons dépasser le blocage.

Dans l'exemple qui nous occupe, nous pouvons décider que la valeur *laïcité* est « méta » par rapport aux valeurs *publique, gratuite et obligatoire*. Dans ce cas, l'élève ne peut pas être acceptée avec son voile à l'école. Si nous considérons par contre que c'est la valeur *obligatoire* puis *publique* (donc *gratuite*) qui est « méta », alors la *laïcité* passe au second plan et l'enfant voilée est la bienvenue (c'est la *tolérance* dont nous parlions précédemment). Dans la cas présent, « l'affaire » de l'enseignant voilée nous apporte encore quelques informations supplémentaires. En effet, le jugement rendu dans ce cas postule que si l'enseignante ne peut pas exhiber de signes distinctifs religieux (l'école et ses collaborateurs sont laïques), les élèves sont par contre autorisés à en porter pour autant qu'ils ne fassent pas de prosélytisme (l'école est publique et obligatoire). Ce jugement définit donc clairement que l'identité d'enseignant renvoie à des valeurs qui sont hiérarchiquement organisées :

1. L'enseignant est laïque
2. L'école est publique et gratuite
3. L'école est obligatoire
4. L'école est laïque

Dès lors, les stratégies associées sont beaucoup plus claires. En ce qui concerne le port du foulard ou de tout autre signe distinctif religieux, la position serait alors la tolérance, sous réserve de prosélytisme.

Remarquons en passant que le choix de ce qui est « méta » est purement arbitraire et idéologique⁴. Ainsi, si l'exemple helvétique ci-dessus prône plutôt la tolérance, il nous a été rapporté qu'un pays d'Europe propose plutôt une position de fermeté, en avançant que la tâche d'enseignement est inconciliable avec le port du foulard. Or ce pays majoritairement chrétien est le lieu d'une forte immigration musulman. Dès lors ce choix peut aussi être compris comme l'opportunité pour le gouvernement en place de combattre l'instrument de pouvoir machiste que représente le foulard islamique, de l'homme musulman sur la femme.

1.2.4 Pour moi, être une « bonne » infirmière c'est...

Notre dernier exemple porte sur une équipe infirmière au sein de laquelle de nombreux conflits provoquaient une tension insupportable. En prenant quelques exemples concrets de comportements sources de conflits, nous avons pu mettre en évidence à quels niveaux se situaient les difficultés.

L'une des situations exposées portait sur le fait que « *certaines infirmières ne font pas leur travail jusqu'au bout* ». Ainsi, certaines collaboratrices commencent un soin sur un patient et ne le terminent pas, ce qui a le don d'excéder plusieurs de leurs collègues. Après discussion, il apparaît que certaines infirmières (plutôt de la « vieille » école) considèrent que si l'on aime son métier et que l'on est une « bonne » infirmière, alors on s'occupe de son patient jusqu'au bout et à la perfection (c'est une croyance). A l'inverse, l'autre groupe d'infirmières perçoit le métier comme une activité professionnelle, avec des horaires de travail, un salaire et une vie privée après le travail. Dès lors, ce n'est pas le patient qui fixe l'horaire mais l'horaire qui définit la fin de la journée (c'est une croyance différente).

Evidemment, ces différences de croyances (« sacerdoce » vs profession) autour de ce que doit être une « bonne » infirmière (c'est une identité) provoquent des comportements qui ne sont pas conciliables. Dès lors, la seule issue possible porte sur la définition d'une stratégie au niveau institutionnel (éventuellement au niveau de l'équipe soignante) qui établit ce que doit être le comportement adéquat. Sur cette base, les infirmières sont tenues de respecter la stratégie proposée et d'adopter les comportements associés. Remarquons que cette stratégie institutionnelle renvoie évidemment elle aussi à des valeurs et des croyances au niveau de l'institution. Or nous observons que bien souvent, le désaccord entre les valeurs institutionnelles et les valeurs individuelles de certains collaborateurs sont la cause de bien des souffrances...

1.3 Conclusions et commentaires sur l'outil Bateson & Doise

Comme nous avons pu le constater précédemment, le croisement des deux modèles proposés par G. Bateson et W. Doise représente un puissant outil d'analyse de situations en sciences humaines. De plus l'utilisation régulière de cet outil nous amène à l'associer à d'autres représentations pour en préciser le sens.

⁴ De la même manière, la décision établissant que la CDIP (Commission romande des chefs de l'instruction publique) doit adopter une position commune, est tout aussi arbitraire. Une stratégie « régionaliste » n'est pas fondamentalement moins pertinente.

Ainsi par exemple, nous avons présenté brièvement précédemment le modèle des niveaux de gestion de l'entreprise *Stratégique-Fonctionnel-Opérationnel*⁵. En intégrant ce modèle dans l'outil Bateson & Doise, nous pouvons distinguer quels documents institutionnels décrivent quoi et à quel niveau :

NIVEAUX LOGIQUES	DOCUMENTS DANS L'ENTREPRISE
Identité	« Corporate Identity » - Culture d'entreprise (explicite ou implicite)
Valeurs, croyances	Charte d'entreprise - Engagements sociaux, environnementaux, politiques
Stratégies	Démarches ISO 9000, 14000, MSST - Procédures - Règlements
Comportements	Procès-verbaux de situations - Protocoles - etc.
Environnement	Contexte politico-socio-économique de l'entreprise

Figure 3 - Un exemple d'utilisation de l'outil Bateson & Doise dans l'entreprise

Un autre exemple illustrant cette flexibilité de l'outil est tiré de notre pratique thérapeutique. En effet, nous avons remarqué que l'intervention sur chacun des différents niveaux logiques nécessitait la mise en œuvre d'outils thérapeutiques différents. Ainsi, les démarches dites comportementales permettent d'agir sur le niveau des stratégies et des comportements, les approches cognitives sur les représentations, les croyances et les valeurs, alors que les démarches psychodynamiques (parfois baptisées « psychologie des profondeurs ») permettent un travail sur les représentations et l'identité.

Ces deux exemples montrent que l'outil B&D doit rester souple dans son utilisation et dans sa mise en œuvre. Si nous devons figer sa structure, nous perdrons probablement de l'universalité. Cette manière de voir les choses rejoint totalement celle que nous propose J. de Rosnay dans son ouvrage « Le microscope » lorsqu'il écrit « *Enfin, je tiens à vous dire que je me méfie presque instinctivement des modèles du monde qui prétendent tout englober, des théories unitaires qui prétendent tout expliquer. Certes, ils correspondent à cette tendance naturelle de l'esprit humain à vouloir rapprocher, réunir, unifier. Mais c'est précisément parce qu'ils sont si satisfaisants qu'ils peuvent être dangereux. Un modèle du monde peut conduire à la pire des intransigeances : on filtre, on élimine tout ce qui n'entre pas dans ce modèle. Une théorie unitaire peut conduire à la pire des suffisances : à quoi bon chercher, critiquer, inventer? Je rejette toute représentation close et stérile. Les modèles que je propose ne sont que des points de départ pour la réflexion. En aucun cas des points d'arrivée. Ces modèles doivent être confrontés à la réalité et surtout à l'aléatoire. Ils doivent être agressés, détruits et reconstruits. Car ils ne peuvent évoluer que dans la confrontation et le discontinu. C'est-à-dire dans l'action. C'est par un aller-retour incessant entre représentation et action qu'un modèle conceptuel peut évoluer* » ([de Rosnay 1975] p. 21).

Pour conclure ce chapitre, nous souhaitons encore dire que notre réflexion autour de cet outil est en constante évolution. A ce titre et même si nous sommes aujourd'hui obligé de conclure ce travail dans l'état actuel de notre réflexion, nous ne pensons pas que l'outil Bateson &

⁵ Voir par exemple l'ouvrage de J.-P. Thommen « Introduction à la gestion d'entreprise », Ed. Versus, Zürich, 1994

Doise soit abouti. Par exemple, nous pensons qu'une représentation plus complète des situations analysées pourrait être atteinte en introduisant une dimension temporelle dans l'outil Bateson & Doise :

Au temps Tn

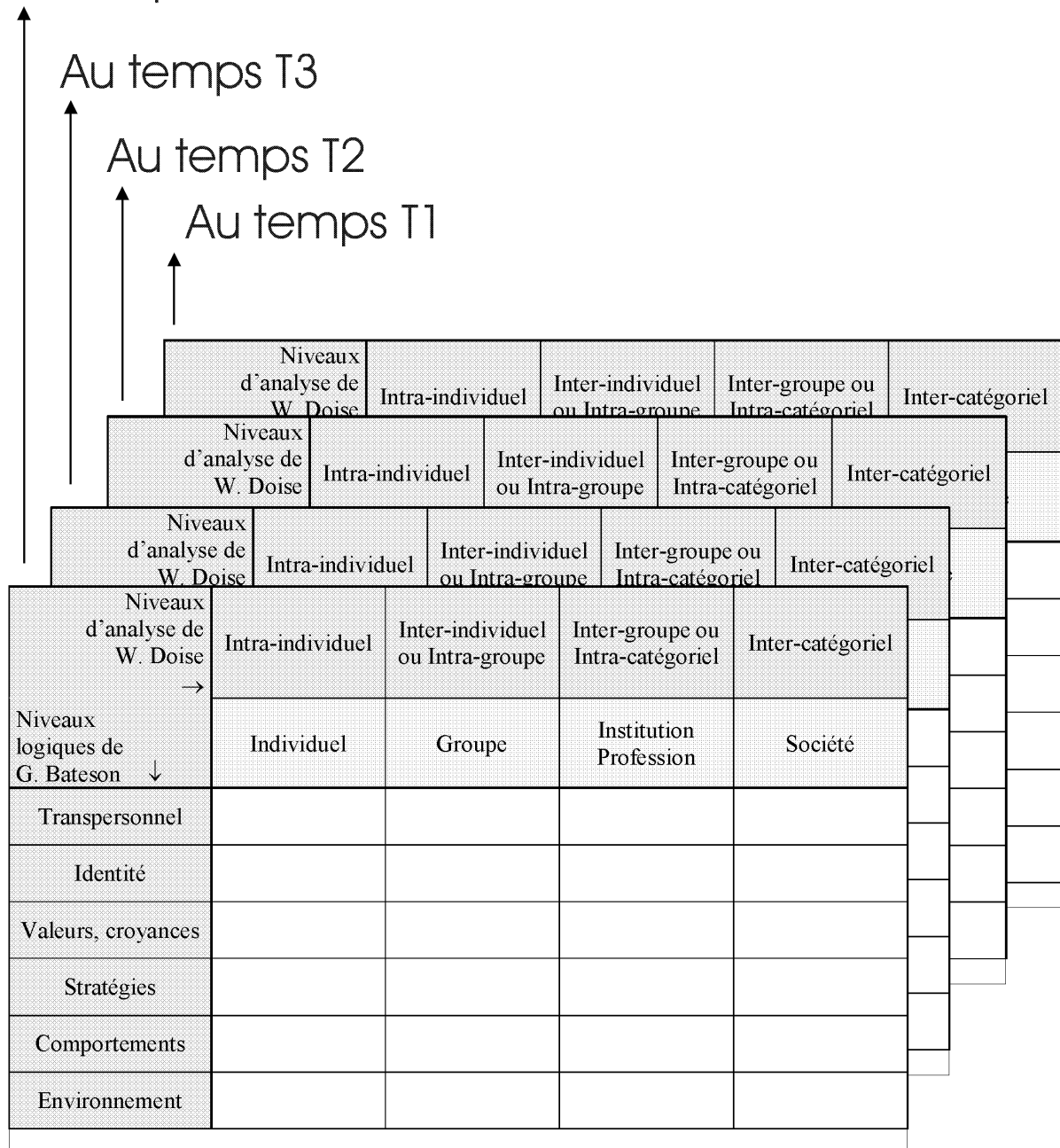


Figure 4 - L'outil B&D + une dimension temporelle

D'une manière générale, nous reprenons à notre compte ce que dit J. de Rosnay précédemment en *agressant, détruisant et reconstruisant* chaque jour cet outil, et en le confrontant quotidiennement à la pratique du psychologue du travail et de l'enseignant-formateur que nous sommes.

2 BIBLIOGRAPHIE

- [Doise & al. 1991] W. Doise, J.-CL. Deschamps et G. Mugny « Psychologie sociale et expérimentale », Ed. Armand Colin, Paris, 1991
- [Doise & al. 1997] W. Doise & G. Mugny « Psychologie sociale et développement cognitif », Ed. Armand Colin, Paris, 1997
- [Bateson 1977] Bateson G. « Vers une écologie de l'esprit I », Ed. du Seuil, Paris, 1977
- [Bateson 1980] Bateson G. « Vers une écologie de l'esprit II », Ed. du Seuil, Paris, 1980