Partition à deux voix : à partir d'une pratique dans un lieu de soins

Autor(en): **Moins, Pascale / Peuchmaur, Pascale**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **73 (2015)**

Heft 1

PDF erstellt am: **05.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-823152

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

PARTITION À DEUX VOIX: À PARTIR D'UNE PRATIQUE DANS UN LIEU DE SOINS

PASCALE MOINS
Association l'Elan retrouvé
pascale.moins-chareton@elan-retrouve.asso.fr

PASCALE PEUCHMAUR
Association l'Elan retrouvé
pascale.peuchmaur@elan-retrouve.asso.fr

Si le travail conserve sa valeur de centralité, que devient cette dernière dans un monde où, réduit à sa dimension d'employabilité, le travail devient soit de plus en plus rare soit entamé par les structures où il est encore à l'œuvre? C'est une véritable question anthropologique. Il n'est pas sûr que l'instrumentalisation de la psychanalyse pour les ressources humaines constitue un éclairage adéquat. La notion même de dysfonctionnement sollicitée souvent pour rendre compte du «malaise au travail» n'est-elle pas à entendre comme l'effet d'un silence contraint, un cri muet, suscité par la gestion programmée des ressources humaines au travail, gestion où la dimension individuelle est réduite à des standards? La proposition est que ce silence, ce cri accède à une possibilité de parole pour dire ce qui se passe dans l'intime, ne pas forcément y rester fixé et passer à autre chose. Nous nous efforcerons de présenter et de soutenir cette question à partir de l'expérience d'une institution de soins, ayant entre autres pour vocation d'avancer sur cette recherche des symptômes liés au travail.

Mots clefs: psychanalyse, souffrance, travail prescrit, travail réel, causalité, résistance, discours, parole, subjectivité, institution.

1. PREMIÈRE PARTIE. L'ÉLAN AU TRAVAIL: HISTOIRE, PRATIQUES INSTITUTIONNELLES ET PSYCHANALYSE, PAR PASCALE MOINS

«Il n'y aura plus de travail... L'homme aura enfin du temps à lui»
Au Monde. Joël Pommerat
«Notre temps sans le travail ne serait rien»
Les Marchands. Joël Pommerat

1.1. LA PSYCHANALYSE ET LE TRAVAIL, FREUD ET LACAN

En 1929, Freud écrivait ceci dans *Malaise dans la culture*: «Aucune autre technique pour conduire sa vie ne lie aussi solidement l'individu à la réalité que l'accent mis sur le travail qui

l'insère sûrement tout au moins dans un morceau de la réalité, la communauté humaine. La possibilité de déplacer une forte proportion de composantes libidinales, composantes narcissiques, agressives et même érotiques sur le travail professionnel et sur les relations humaines qui s'y rattachent, confère à celui-ci une valeur qui ne le cède en rien à son indispensabilité pour chacun aux fins d'affirmer et de justifier son existence dans la société.»[1] (*Malaise dans la culture*). Dans ce texte majeur, Freud fait plus qu'une analogie entre le sur-moi d'une époque culturelle et le sur-moi de l'homme individuel, il leur confère une origine semblable.
Le travail y est inscrit dans cette dialectique du singulier et du social.
Plus tard, Lacan, contrairement à une idée répandue, n'a jamais distingué psychologie individuelle et psychologie sociale. Quand il élabore la notion de discours, comme ce qui règle l'ordre social, il propose une autre formulation que celle de Freud dans *Malaise dans la culture*. Au-delà des singularités individuelles, la psychanalyse distingue des fonctionnements, en nombre restreint, qui relèvent des structures où chacun se trouve pris[2]. Dans ce que Lacan nomme discours, il y a une tentative d'écrire le lien social comme un lien logique, un lien d'implication: il y a un couple (professeur ou universitaire et enseigné, maître et esclave, analyste et analysant). Un cinquième discours est introduit par Lacan, le discours du capitaliste. Le discours du capitaliste modifie ce lien, il programme le lien de chacun aux gadgets à consommer. Le discours du capitaliste rend compte d'un discours où le sujet se trouve rivé à son objet et en position de semblant, c'est à dire en position de se croire assujetti à rien, réduit à sa place. Les liens se défont, dans la famille, dans le travail.
La psychanalyse s'intéresse à ce qui produit le sujet et produit avec lui l'ordre social dans lequel le sujet s'inscrit.
Je propose de partir du lieu de notre pratique et de tracer brièvement son histoire.
L'Élan retrouvé est une Association psychiatrique, liée à la question du travail dès son origine. C'est le Pr Paul Sivadon, psychiatre et fondateur de l'Association en 1948 avec Melle Suzanne Baumé, conseillère du travail, qui a forgé le terme de «psychopathologie du travail» en 1952. Tout en se préoccupant de la réinsertion sociale des malades mentaux après la deuxième guerre mondiale, Paul Sivadon a indiqué un des courants de cette psychopathologie du travail, soit plutôt une psychogenèse des troubles individuels du sujet face à sa tâche de travail, en mettant l'accent sur la réadaptation par opposition à l'autre courant, celui de la sociogenèse représenté par Louis Le Guillant avec la psychiatrie sociale.
Ensuite, Claude Veil, psychiatre et médecin du travail, élève de Paul Sivadon a initié une troisième voie, avec la psychanalyse et la phénoménologie, voie prenant en compte à la fois l'histoire du sujet et les normes du travail. Au sein du centre de postcure de l'Élan, Claude Veil a ouvert une consultation de psychopathologie du travail dans la fin des années cinquante.
Ces trois fondateurs ont ouvert deux perspectives: une clinique du sujet dans ses rapports au travail (P. Sivadon, C. Veil) et une clinique des situations de travail et ses incidences sur le sujet (L. Le Guillant).

---

1 Malaise dans la culture, P.U.F, page 23

2 Concernant ces structures, Lacan a défini plusieurs discours, en nombre restreint, quatre, celui du maître, de l'hystérique, du psychanalyste, de l'universitaire. L'accent est mis sur ce qui peut déterminer un sujet, le produire, le causer, sur l'assujettissement au langage. C'est un système formel où il est possible de distinguer les places (l'agent, la vérité, l'autre, la production), les éléments eux mêmes (S barré, S1, S2, a) et la façon dont ils s'articulent. Le lien social, au sens de Lacan, ne lie pas «deux sujets», ce n'est pas une relation intersubjective, c'est un certain type d'implication entre les éléments.

C'est la première phase de problématisation de la question du travail avec une mise en visibilité sociale et spécifique des troubles mentaux. Les observations sur la valeur intégrative du travail et les mouvements de bascule dans la vie d'un sujet (circonstances d'apparition et moments de guérison) montrent les fondations de la psychopathologie du travail. Les cadres de pensée se renouvelleront avec la psychodynamique du travail en inversant la question du rapport de la maladie et du travail.[3]

Nos questions actuelles sur la causalité, les effets de subjectivité, sur la part de l'individuel et du social dans la souffrance du travailleur sont ainsi déjà présentes à cette époque au sein de l'Association.

Aujourd'hui, qu'en est-il du fonctionnement et de la position de l'U.P.P.T de l'Élan retrouvé?

L'unité de psychopathologie et psychosomatique a été renommée comme telle U.P.P.T soit *Unité de psychothérapie et de psychopathologie du travail* en 2002 et a renoué avec la modernité et la pertinence des intuitions des fondateurs de l'Association. Si à l'origine, le projet a été l'intégration sociale par le travail de personnes présentant des pathologies mentales avec pour visée la réinsertion professionnelle, ce projet s'est aujourd'hui étendu dans un contexte sociétal différent (raréfaction du travail, judiciarisation des rapports) à l'accueil de la «souffrance au travail».

L'équipe est ainsi constituée par des psychiatres, des psychologues et une assistante sociale. La référence est la psychanalyse.

La particularité de l'Unité réside dans l'accueil conjoint de patients ayant recours de façon classique à une consultation de psychiatrie, une psychothérapie, ou psychanalyse en institution et l'accueil d'une population qui vient par le biais d'une porte d'entrée particulière, la souffrance au travail, et qui de ce fait est composée de personnes qui n'auraient pas forcément rencontré un psychiatre ou un psychologue.

C'est ce que vient nommer l'appellation «psychothérapie et psychopathologie du travail».

Inscrite dans le réseau de consultations «Souffrance et Travail», l'U.P.P.T est un des lieux de consultations institutionnelles à Paris et présente la spécificité d'être un lieu de soins, et non d'expertise ou de pathologies professionnelles.

C'est un lieu de suivi et non seulement d'orientation. Nous travaillons en réseau avec des médecins inspecteurs du travail, des médecins du travail, des services de santé au travail et des avocats spécialisés en droit du travail.

Nous recevons essentiellement des salariés et ce fait même, outre l'évolution paradoxale du salariat (de la protection vers une conjonction entre protection et exposition) nous indique qu'il n'y a pas de moralité intrinsèque au travail et que le travail ne saurait avoir d'épaisseur sociale et civilisatrice que si les conditions mêmes de sa réalisation n'annulent pas les effets de son expérience. À ce titre, nous pouvons dire que le travailleur salarié est un sujet particulièrement exposé aux effets délétères de l'organisation du travail dans l'entreprise d'aujourd'hui.

S'il s'agit pour nous de veiller à ne pas «pathologiser», «psychiatriser» une souffrance subjective réactionnelle à une situation socio-économique plus difficile et plus féroce (malaise social), il est dans notre mission de soigner les grands tableaux psychiatriques et les décompensations psychiques que nous pouvons rencontrer à cette occasion. En effet, parmi ces

---

3 Dans son ouvrage *Travail: usure mentale*, C. Dejours inverse la question «Qu'est ce qui rend malade au travail?» et cette question devient: «Qu'est ce qui permet aux gens de ne pas tomber malades?»

personnes mises à mal par les modes d'organisations du travail ou certaines rencontres au travail, nous accueillons de vrais tableaux psychiatriques ou bien des effondrements subjectifs. Il y a également lieu de permettre à la douleur subjective d'être dite et réarticulée à l'histoire du sujet et contextualisée.

1.1.1. Quelle clinique?

Nous observons, écoutons des patients travailleurs avec des troubles psychiatriques avérés et des névrosés avec la répétition ou la reproduction dans le cadre du travail d'une situation en lien avec leurs scénarios névrotiques, d'une part. Mais d'autre part, nous entendons des individus pour lesquels quelque chose apparaît plus évidemment liée à leurs conditions de travail actuelles. Il y a lieu de rester très prudent devant cette évidence. Chacun décompense ou non selon ses lignes et selon certaines rencontres ou circonstances.

Se reposent à nous assurément les questions de la pathogénie du travail, des pathologies dites réactionnelles, et la question de la causalité et celle du trauma. Il y a des appellations de «paranoïa induite» que personnellement je ne partage pas, même si certaines situations de travail mettent rudement à l'épreuve et si elles induisent une logique de méfiance et une aggravation de la «pente paranoïaque» naturelle de défiance vis à vis de l'autre.

Faut-il refaire une nosologie psychiatrique spécifique? Non.

Il n'y a pas de clinique spécifique, il y a des tableaux plus fréquents mais qui ont déjà été répertoriés. Il y a un polymorphisme des troubles présentés par les patients reçus. Les quelques études réalisées dans des collectifs de travailleurs montrent ce même polymorphisme. Ils suivent l'évolution des signifiants de la demande, il y plus de «burn out», moins de «harcelés», et des «placardisés».

1.1.2. Parler de symptôme social? Oui.

On entend une atmosphère générale de crainte de perte d'emploi, un ressenti de non respect du bel ouvrage, du travail bien fait, le délitement de la notion de métier au profit du champ des compétences (Gérard Haddad analyse la souffrance moderne au travail dans cette disparition de l'*homo faber*, *homo faber* à entendre comme le versant qui engage le corps et la main dans le chantier primaire du travail). L'évaluation des pratiques professionnelles, les évaluations à 360 degrés, la recherche du profit, les implications du «new management» (travail personnel, autonome, responsable qui promeut la réalisation de soi) produisent des effets subjectifs qui ébranlent chaque sujet qui y est soumis.

Si cela est généralisé, si la logique de rentabilité, la logique comptable dominent, si la crainte de l'exclusion du travail dans un contexte de crise mondialisée est omniprésente, il s'agit cependant pour nous d'offrir à chaque fois une écoute au cas par cas[4].

Le risque d'individualisation des questions sociales en passant par une lecture psychologisante et par une offre de soins faite aux «blessés du travail» est une critique émise à l'adresse des consultations dites de souffrance au travail (Y. Clot, D. Lhuilier).

Notre unité est particulièrement soucieuse de ne pas inscrire les personnes reçues dans un quelconque statut de victime.

---

4 Les «inemployables» d'aujourd'hui font partie des nouveaux exclus et s'inscrivent sans doute dans la lignée des «inutiles au monde» du XVIème siècle. Cette inutilité sociale qui disqualifie sur le plan civique et politique renvoie à un effroyable effacement du singulier.

1.2. Psychanalyse et position

La psychanalyse n'est pas une panacée[5]. La position référée à la psychanalyse est une position sans a priori de ce qu'il faudrait faire. Ne pas viser à réadapter le travailleur à son travail mais ne pas le laisser «collé» dans une position victimaire. La parole n'est pas à visée cathartique mais il s'agit que le patient trouve «sa» solution. La psychanalyse n'est pas une «égo-psychologie», que le patient vienne parler une fois, deux ou trois fois ou bien qu'il s'engage dans une cure.

La psychanalyse n'est pas réduite à la stricte répétition d'un scénario, d'un fantasme, de fixations infantiles ni à leur interprétation dans le transfert. Elle n'est pas une psychologie des profondeurs. Elle est prise en compte des ruptures et des discontinuités de l'histoire du sujet, du social et du collectif.

On pourrait dire qu'il y a trois manières de s'enliser dans l'écoute de la souffrance au travail et que c'est cela que la psychanalyse comme praxis peut nous éviter.

La première manière est de recouvrir la question par une psychologisation individuelle qui ignorerait combien chaque personne est prise par les signifiants, les discours, les mots qui circulent dans l'époque (harcèlement, maltraitance, souffrance, discrimination, pervers narcissique...). C'est le souci de la cause psychologique, de l'étiologie individuelle.

La seconde est la méconnaissance des positions subjectives d'un individu au travail et une approche sociologisante de la situation. C'est le risque d'un discours unifiant, lénifiant parfois, plus sociologique que politique. C'est le risque d'une approche de compréhension collective au détriment d'une place singulière.

La troisième manière de s'enliser est de confondre la demande de reconnaissance avec la demande de réparation juridique. L'une n'est pas l'autre même si parfois le demandeur les superpose. C'est tout le problème de la réparation juridique prise pour un «moment thérapeutique» a priori. Être reconnu juridiquement, être indemnisé est une chose qui peut provoquer ou non des effets de soulagement. Retrouver un point où il y a une place possible comme sujet auteur de sa parole, acteur de son existence en est une autre.

«La psychanalyse ne peut être un outil pour résoudre la question du collectif. Elle ne peut la dissoudre» (C. Fierens)

2. SECONDE PARTIE. AU TRAVAIL: LA QUESTION HUMAINE?
PAR PASCALE PEUCHMAUR

Si le travail conserve sa valeur de centralité, que devient cette dernière dans un monde où, réduit à sa dimension d'employabilité, le travail devient soit de plus en plus rare soit entamé par les structures où il est encore à l'œuvre? C'est une véritable question anthropologique. Il n'est pas sûr que l'instrumentalisation de la psychanalyse pour les ressources humaines constitue un éclairage adéquat.

C'est à propos de la tentative de spécialisation (du côté de la «psycho-pathologie du travail») dans une unité de consultation générale que nous avons été amenés à nous interroger sur la façon de préserver des zones de non savoir là où le discours de l'expert tend à devenir pré-

---

5 Dans la mythologie grecque, Panacée (en Πανάκει / *Panákeia*, de la racine *pan*, «tout», et *akos*, «remède», signifiant «la secourable») est une déesse qui prodigue aux hommes des remèdes par les plantes. Aujourd'hui, le terme de panacée est une appellation ironique pour désigner un concept, une idée, un objet que certains veulent faire passer pour le remède à tous les maux.

gnant? En quoi ce qui se joue sur la scène du travail est en écho avec la montée en puissance des marchés de la science et de la perte de pouvoir du politique comme espace de l'intérêt général? Comment des zones de parole peuvent se loger dans les interstices de l'institué?
Face au malaise social du travail, qui envahit les médias actuellement, l'approche est telle que la psychologisation prend nettement le pas sur la politisation; les collectifs sont atteints. Les employeurs font appel à des cabinets privés ou des numéros verts, et maintenant des tickets psy, pour remettre sur pied au plus vite les travailleurs atteints. Au-delà de l'aspect financier clairement énoncé par le gouvernement comme enjeu de mission publique, il y a pour nous un enjeu de causalité et de temporalité.
Les demandes pour souffrance au travail ne sont pas de nouvelles demandes mais sont prises dans le discours ambiant. Toute la question qui se pose à nous en institution est celle de la position à tenir; face à des personnes qui ont été nommées harcelées, malades. Se situer comme ne sachant pas d'avance pour l'autre n'est pas si simple que cela à soutenir: ne pas fixer une causalité univoque, ouvrir à une temporalité qui ne va pas de soi.
Si nous sommes rendus témoins de quelque chose qui évoquerait une déshumanisation plus que la référence à de nouvelles demandes, la question est alors bien pour nous celle de la possibilité d'existence de zones encore ouvertes aux conditions d'émergence des effets du sujet (ce que nous pouvons constater comme grandement entamé).
Dans notre service de consultations orienté par la chose analytique depuis des années, nous sommes soumis depuis une quinzaine d'années à rencontrer ce qu'il est convenu d'appeler maintenant «souffrance au travail». Un déplacement se produit pour nous, alors que la formule de départ concerne la souffrance et le travail, dans la mesure où nous ne nous reposons sur aucune imputation causale.
Cette orientation nous a fait tenir une position d'accueil de la parole de ceux qui viennent nous dire ce qui se passe pour eux, en ne prétendant à aucune place de spécialiste qui aurait à en dire quelque chose, encore moins d'expertise.
Le lien de confiance établi nous a permis d'entendre le délitement des liens sociaux et la façon dont certains s'en débrouillent, là où d'autres ne peuvent que trinquer.
Ceci nous a fait rebondir sur l'enjeu de paradigme constitué par ce questionnement, paradigme d'une position à soutenir face à ce qui nous soumet à une place d'être nommé à, assigné à...
Je soutiens la position suivante:
Cette dénomination (l'accrochage du terme psychopathologie du travail à ce qui nous fondait comme unité de psychothérapie), si elle ne nous inscrit pas à une place de spécialiste, nous met toutefois à l'épreuve de certains faits qui viennent rejoindre les conclusions des travaux produits dans le champ spécifique de la psychopathologie du travail devenue psychodynamique pour se démarquer de toute morbidité dans l'approche du travail (approche conceptuelle avec une visée transformatrice dans les entreprises).
C'est la prise en compte de la singularité de l'humain que nous rencontrons (classique dans notre champ, un peu moins dans un champ où les impératifs d'objectivation font loi) qui nous fait partager cette vision commune, bien que nos visées n'aient rien de commun.
De quoi s'agit-il pour nous avec ce «Au travail»: d'élaboration et de résistance.
De par notre orientation qui nous met en position de ne pas savoir d'avance ce qui est bon pour celui que nous recevons et de venir interroger la façon dont il est partie prenante dans

ce qui lui arrive, nous sommes ainsi rendus témoins de deux aspects du monde du travail: sa valeur constituante (soutenue par les travaux des chercheurs comme C. Dejours et Y. Clot) et l'entame faite à cette fonction par les conditions que notre société contemporaine tend à imposer à toute activité.

S'insurgeant contre l'idée, soutenue dans les années 80 par Jeremy Rifkin[6] sur la fin du travail, dont la grande fonction a été de faire peur et d'amener soumission et démission collective, Dejours, soutient l'idée de la centralité du travail.

Et si c'est toujours d'un point de souffrance que se constitue quelque chose au travail, nous démontre Dejours, celle-ci tout d'un coup peut venir submerger et ne plus permettre à sa dimension constituante d'être opérante (pour laisser place uniquement à ce qui va faire aliénation).

La sphère du travail se révèle alors particulièrement propice à nous convoquer sur la scène de ce qui sévit dans nos sociétés contemporaines, du côté d'une désaffection subjective, là où le travailleur se voyait aimable et en bonne compagnie, le voilà pétrifié par la douleur d'exister, arrêté dans son élan vital, figé par l'angoisse et la mort.

Un certain nombre d'auteurs tentent de penser ce qui nous arrive et en quoi la question humaine est en péril. Ils interrogent les conditions de survenue de nouvelles zones de malédiction et les enjeux de collaboration ou de possibilités de résistance.

Comment résister à ce qui ne s'arrête pas de se poursuivre d'une désubjectivation?

C'est bien cela dont nous témoignent certains patients: en indiquant de quels ravages ils sont les supports aux prises avec la déconsidération totale de leur travail et de leur savoir-faire.

En quoi quelque chose se généralise du côté de l'entreprise avec les nouvelles techniques de management qui tendent à développer un langage technique (dont les mots se désincarnent de plus en plus) avec des injonctions de performance purement basée sur du quantitatif qui viennent complètement occulter la qualité et la valeur du travail effectué; quand ce ne sont pas carrément des prescriptions touchant à la sphère de l'intime qui sont mises en avant.

Notre propos n'est pas d'en rajouter à ce mouvement de désubjectivation.[7]

Si la causalité univoque du travail peut être amenée pour remplir et conforter l'individu dans ce que sa détresse inaugurale réclame de réconfort, en déniant toute responsabilité dans ce qui lui arrive (la part qui lui revient dans son rapport à la perte), notre singularité plutôt que notre spécificité n'est-elle pas alors de ne pas choisir trop vite un mode de causalité et de laisser ouverte cette possibilité pour celui qui vient nous voir d'interroger ce qui le constitue?

---

6 Jeremy Rifkin (économiste américain) met en cause un certain nombre de clichés établis pour soutenir l'idée d'une mutation dans l'organisation sociale et non d'une simple traversée de crise. Le constat qu'il fait d'une diminution radicale de l'emploi productif (à partir de la société américaine) et son cri d'alarme quant aux solutions sociales à penser ne s'opposent pas forcément à la place centrale du travail soutenue par Dejours. Il souligne notamment le développement de la violence inhérente à la peur générée par ce que la transformation des relations de la machine à l'homme impose aux rapports sociaux.

7 La désubjectivation est à entendre comme injonction de consistance, assignation au bonheur, barrage à notre irréductible part d'ombre, dans le déni de toute division du sujet. Il y a place alors pour le «plus jamais ça» comme point d'aveuglement à ce qui de l'humain constitue une part de destructivité irréductible, part que les avancées civilisatrices (la rationalité instrumentale a étendu considérablement le champ de ses manifestations chosifiantes) peuvent être propices à faire flamber. Il y aurait alors annulation, dans cette non prise en compte, de la part de réel irréductible – point de destructivité, hors prise signifiante – fondatrice de l'humain et risque de fabrique du pire dans la conjonction de cette part insue et de l'effet masse du collectif. C'est à quoi peuvent soumettre leurs salariés les organisations actuelles de management, en leur déniant leur part d'ombre, comme sujet divisé. Nous reprendrons une remarque de Roger Ferreri (formulée lors d'un séminaire de Pratiques de la Folie): L'inhumain pourrait se situer déjà quand une parole va fabriquer un discours qui va arrêter la parole, d'un sujet divisé, singulier.

Si les nouvelles organisations s'avèrent défaillantes et particulièrement entamantes (cf. les procédures dont les outils techniques se rapprochent des éléments étudiés comme particulièrement déshumanisants, au filtre des épisodes ravageants du XXème siècle), ce qui est certainement à dénoncer politiquement, il s'agit pour nous de ne pas en rajouter un tour du côté de l'aliénation en négligeant cette part incontournable de l'humain et qui est précisément ce que nous offrons à mettre au travail dans notre structure.
Une chose en effet est de dénoncer les conditions de travail de plus en plus inadmissibles: ce qui vient entamer quelque chose d'essentiel à l'humain: la possibilité de parole; c'est-à-dire de s'affirmer comme sujet de sa parole et de ne pas être uniquement l'objet d'exigence de plus en plus insurmontable.
Autre chose de ne pas forcément pour autant prendre ces conditions comme cause univoque au malaise dont viennent témoigner les patients que nous recevons; il ne s'agirait pas, j'insiste, d'en rajouter un tour en continuant d'empêcher la parole de se dérouler pour que quelque chose d'un sujet de désir puisse s'exprimer et d'enfermer la possibilité d'émergence dans le discours de celui-ci derrière des prescriptions de bonne conduite à tenir.
Que l'individu ne soit pas purement défaillant à titre personnel dans l'accomplissement de sa tâche dans la mesure où il est soumis à des conditions qui peuvent être inadmissibles et dénonçables sur un plan politique ne le dédouane pas pour autant d'un possible questionnement sur ce qui lui arrive; c'est à cet endroit que nous nous situons en lui faisant notre offre.
Encore faut-il que l'individu accepte d'en passer par ce trajet de subjectivation qui lui donne la possibilité d'une inscription différente dans le social plutôt que d'en rester à ce qu'on appelle aujourd'hui communément la gestion de son stress.
On ne peut savoir d'avance ce qui va se mettre en place.
L'émergence d'un transfert avec la dimension inconsciente que cela suppose ne peut se déduire que dans l'après-coup.
Certains patients vont s'y mettre à l'épreuve (à partir de l'espace de parole proposé) là où d'autres vont surtout éviter cette proposition.
Notre inscription d'intérêt pour ce champ dit «psychopathologie du travail» nous rend sensibles à deux points:

> Être attentif à cette distinction entre le travail prescrit et le travail réel (mise en évidence par les chercheurs soucieux d'approfondir cette question de l'activité au travail) dont il apparaît que c'est la non prise en compte de ce 2ème terme qui provoque les ravages dont nous sommes témoins. Les chercheurs soulignent le leurre de toutes les démarches dites d'accréditation et d'évaluation qui ne se soutiennent que de la prise en compte du prescrit; en ratant la part essentielle de ce qu'ils nomment: le réel du travail; le prescrit s'attaquant d'ailleurs maintenant à la subjectivité avec toutes les souffrances induites par ce qui n'est pas fait de ce qui est dit d'une prétendue participation.

Notre souci est bien d'entendre ce qu'il en est (à notre niveau) de ce qu'est la démarche d'appropriation par tout individu de la tâche à accomplir qui vient lui donner sa part de singularité; c'est bien celle-là qui est mise à rude épreuve dans les évolutions sociétales actuelles.
C'est pourquoi notre propos (je le répète) est bien de s'inscrire à l'encontre de cette tendance

et de donner place à cette dimension subjective, souvent encore entamée par les défaillances collectives. Que quelque chose de leur dignité soit rendu aux travailleurs.

> Le 2ème point à souligner de notre inscription dans le champ dit psychopathologie du travail est la préoccupation au sein de l'unité de constituer un réseau de professionnels avertis de la prise en charge des nombreuses contraintes administratives qui peuvent surgir et venir ainsi nous dégager pour mieux permettre le travail d'élaboration qui est le nôtre.

Faire que l'entame opérée, repérée dans le cadre du travail, soit l'occasion d'une ouverture sur ce monde dont la tendance actuelle est plutôt le déni de toute faille, tout achoppement, mettant ainsi l'humain en face d'un tel niveau d'exigence idéale qu'il peut difficilement s'y soumettre sans se trouver profondément atteint dans l'affirmation de sa position subjective (division subjective).
Il s'agit bien pour nous de sortir d'une position qui viendrait isoler le travail et le fixer sur un enjeu de morbidité possible.
Notre expérience confirme toute la souplesse subjective qui vient relativiser cette notion de morbidité.
Si le travail où du subjectif peut se constituer peut aussi être un lieu où de la souffrance se fige, c'est bien en résonance avec toute l'histoire du sujet que cette fixation se constitue.
D'où l'importance de réhistoriciser et de redonner place à la prise en compte du travail réel là où certains impératifs avaient pu le malmener pour rendre prégnant le travail prescrit.
C'est ici que notre référence à du possible discours analytique va tenter l'instauration d'un lien tel que, de la plainte énoncée, du sujet puisse advenir (du sujet au sens analytique, c'est-à-dire essentiellement manquant, divisé). La notion de discours pour les psychanalystes n'est pas qu'une affaire de contenu énoncé mais elle articule à la parole de chacun la position subjective d'où il l'énonce.
En déroulant son histoire, l'individu en prise avec le langage se rend compte de ce qui lui échappe, des limites, des butées inévitables qui lui permettent de construire un autre regard (en acceptant des énonciations nouvelles par rapport aux positions qu'il soutenait jusque là).
C'est bien notre orientation pour tous les patients qui viennent nous voir, quel que soit leur mode d'entrée.
Cela est peut-être d'autant plus fort pour ceux qui viennent par l'entrée de la psychopathologie du travail dans la mesure où leur trajectoire a pu jusque là renforcer une explication univoque à leur trouble qui vient leur barrer toute possibilité de réappropriation de ce qui arrive.
Éjectés de leur propre lecture, ils risquent d'être voués à une errance sans fin dans la répétition de leurs symptômes qui restent hors repérage subjectif.
Là où tous les autres discours prennent de plus en plus la forme conformiste d'injonctions dont celles de jouir et de rechercher du bonheur, la psychanalyse est un discours qui permet de trouver une autre position subjective (de se réapproprier une place singulière). Si le premier temps de cette écoute singulière permet d'entendre les déterminants sociaux du malaise énoncé puisque c'est là que ça se manifeste (avec les éventuelles mesures à envisager si les ravages y sont trop forts: arrêt de travail, traitement, procédure juridique..., d'où l'intérêt

de notre réseau), nous laissons la porte ouverte à la possibilité d'aller au-delà.
N'y a t-il pas là une ouverture possible, par ce biais, vers la lecture du symptôme et non le règlement d'un dysfonctionnement, le symptôme non comme signe d'un dysfonctionnement à supprimer mais comme marque singulière d'un cri muet de ce qui est mis à mal, à condition que les discours ne soient pas confondus? Avec ce qui nous appartient de faire accéder ce cri muet à une possibilité de parole pour dire ce qui se passe, ne pas forcément y rester fixé et passer à autre chose.
Quel enseignement en tirer?
Comment maintenir une pratique humaine au sein de l'entreprise?
Ce n'est sans doute pas en restant du côté de l'expertise que la question de l'humain au travail pourra se traiter. Pas plus avec la psychanalyse (déjà dévoyée si mise à cette place) qu'avec une autre méthode.
La psychanalyse ne saurait être au service de l'entreprise. Elle concerne cette dimension désirante du côté de l'humain et non des ressources humaines. Cette expérience de soins concernant l'insupportable du rapport au travail vient nous rappeler que ce qui est mis à mal est la dimension subjective et qu'il importe qu'une parole singulière puisse retrouver sa place. Cette nécessité vient faire enseignement et peut ouvrir sur une réhabilitation de l'humain dans le rapport au travail; ce qui passe très vraisemblablement par le questionnement et le remaniement des standards imposés.
Tout ce que nous pouvons faire, c'est attirer votre attention sur ce point, en écho avec le travail remarquable de Mireille Delmas-Marty qui vient nous rappeler ce changement de contexte où, de l'économie au service des hommes, nous sommes passés au capital humain au service de l'économie.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ASKENAZY P., *Les désordres du travail*, Seuil, 2004, 96 p.

ASSOUN P.L., *Introduction à la métapsychologie freudienne*, PUF, Paris, 1993, 280 p.

BILLIARD I., *Santé mentale et travail, L'émergence de la psychopathologie du travail*, La dispute, 2001, réédition 2011, 282p.

BRAFMAN N., «Un rapport juge très élevés les risques psycho-sociaux au technocentre de Renaut», *Le Monde* (économie et entreprise), 21-22.10.2007, p. 11.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1955, réédition Folio, 1999, 813p

CASTEL R., *La gestion des risques*, Les éditions de Minuit, 1951, réédition 2001,222p.

CHAUMON F., *Lacan, La loi, le sujet et la jouissance*, Michalon, 2004, 124p.

CHAUMON F., «Sujet de l'inconscient, subjectivité politique», *ESSAIM*, 2009, n° 22, pp 7-22.

CHEMAMA R., *Clivage et modernité*, Ères, 2004, 213p.

CHEMAMA R., *Dépression, la grande névrose contemporaine*, Ères, 2006, 207 p.

CLAVREUL J., *L'homme qui marche sous la pluie*, Paris, Odile Jacob, 2007, 265 p.

CLOT Y., *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris, La Découverte, 1995, 275 p.

CLOT Y., *La fonction psychologique au travail*, PUF, Paris 1999, 245 p.

CLOT Y., *Le travail à cœur*, La Découverte, 2010, 190p.

DEJOURS Ch., *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

DEJOURS Ch., *L'évaluation dans le travail à l'épreuve du réel*, INRA éditions, 2003, 81p.

DEJOURS Ch., (sous la direction de), *Conjurer la violence: Travail, violence et santé*, Paris, Payot, 2007, 316 p.

DELMAS -MARTY M., *Le travail à l'heure de la mondialisation*, Bayard éditions, 2013, 112p.

DORAY B., «La névrose de marchandisation» dans *Travail et Santé*, sous la direction de Yves Clot et Dominique Lhuilier, ÉRÈS, 2010, pp 25-36.

DUFOUR D.-R., *Le divin marché: la révolution culturelle libérale*, Paris, Denoël, 2007, 341 p.

DUFOUR D-R., «Servitude de l'homme libéré», *Le Monde diplomatique*, octobre 2003, p. 3.

EMMANUEL F., *La question humaine*, Stock, 2000.

FORESTER V., *L'horreur économique*, Fayard, 1996.

FRÉTARD D., «Le cinéma au chevet du travail – regards sur une violence silencieuse», *Le Monde 2*, 18 février 2006, pp. 34-37.

FREUD S., *Malaise dans la civilisation*, Paris, PUF, 1971.

FREYMANN J.R., *Éloge de la perte: perte d'objets, formation du sujet*, Ères, 2006, 192 p.

GAUCHET M., *La démocratie contre elle-même*, Paris, Gallimard, coll. Tel, 2002, 387 p.

GORZ A., *Métamorphoses du travail*, Gallimard, Folio essais, 2004, 1ère édition, 1988, 438p.

GUIHO-BAILLY M-P. et GUILLET D., «Psychopathologie et psychodynamique du travail», *E.M.C.* 2005, pp. 98-110.

HADDAD G., *Tripalium*, FB François Boudin éditeurs, 2013, 107p

ISRAEL L., *La parole et l'aliénation*, Ères, 2007, 165 p.

KLEMPERER V., L.T.I., *La langue du 3ème Reich, carnets d'un philologue*, Pocket Agora, 2003, 1ère édition, 1947.

LACAN J., *L'envers de la psychanalyse, les quatre discours*, Séminaire 1969/70 (inédit).

LACOUE-LABARTHE Ph., NANCY J-L, *La panique politique*, Christian Bourgois, 2013, 105p.

LEBLANC G., «Le travail comme valeur ou comme labeur?», *Esprit*, novembre 2007, n° 339, pp. 138-142.

LE BRUN J-P., *La perversion ordinaire, vivre ensemble sans autrui*, Paris, Denoël, 2007, 436 p.

LEGENDRE P., *L'empire du management*, Mille et une nuits, 2007, 95p.

LESOURD S., *«Comment taire le sujet». Des discours aux parlottes libérales*, Ères, coll. Humus, 2006.

LHUILLIER D., «Clinique du travail: enjeux et pratiques», *Pratiques psychologiques*, 2006, 12, pp 205-219

MÉDA D., *Travail: La révolution nécessaire*, Éditions de l'Aube, 2010, 93 p.

MOINS P., «Au travail!», *Carnets de l'EPSF*, 2009, 72, pp 89-91

MOINS P., *Du travail à la folie, les temps de parole, Ancre – PSY*, intervention faite à l'Hôpital Sainte -Anne, Paris, le 22 novembre 2012.

MORIN E., *Où va le monde*, Paris, l'Herne, 2007,109 p.

OURY J., *L'aliénation*, Paris, Galilée, 1992, 237 p.

PEUCHMAUR P. «Au travail, la question humaine?, *Carnets de L'EPSF*, 2009, 72, pp 81-87.

PEZE M., *Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés*, Paris, Pearson, 2008, 214p.

RABINOVITCH G., *De la destructivité humaine*, Paris, PUF, 2009, 161 p.

RANCIÈRE J., *La haine de la démocratie*, Paris, La Fabrique éditions, 2005, 106 p.

RIFKIN J., *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996, 459 p.

PORGE E., «Un sujet sans subjectivité», *ESSAIM*, 2009, pp 23-32.

RAMANT D., «Journal d'un médecin du travail», *Le Monde*, 15.11.2005, p. 24.

ROISIN J., «La causalité du traumatisme psychique», *Revue francophone du Stress et du Trauma*, 2007, 7/4, pp. 245-255.

SALMON Ch., *Storytelling, la machine à fabriquer des histoires et à formater les esprits*, Paris, La Découverte, 2007, 239 p.

ZALTZMAN N., *L'esprit du mal*, Éditions de l'Olivier, 2007, 111p.