HAL
open science

Travail, Développement, Souffrances et Actions

Pierre Tap, Philippe Anton

To cite this version:

Pierre Tap, Philippe Anton. Travail, Développement, Souffrances et Actions. 6ème Colloque du RIPSYDEVE. Actualités de la Psychologie du développement et de l'Éducation, May 2013, France. pp.197-209. hal-01018806

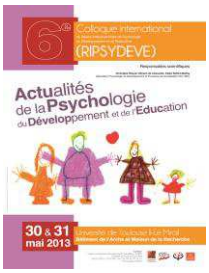
HAL Id: hal-01018806

https://univ-tlse2.hal.science/hal-01018806v1

Submitted on 5 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



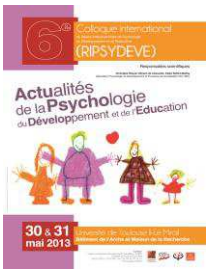
Actualités de la Psychologie du Développement et de l'Education
Actes du 6ème Colloque International du RIPSYDEVE
Réseau Interuniversitaire de Psychologie du Développement et de l'Education
Laboratoire Psychologie du Développement et Processus de Socialisation - Université Toulouse 2 –Le Mirail
Toulouse, 30 et 31 mai 2013

Pierre Tap, Université de Toulouse 2 – Le Mirail
Philippe Anton, Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

Travail, Développement, Souffrances et Actions

Résumé

L'objectif de cette présentation est de proposer un modèle théorique paradoxal fondé sur de multiples recherches, concernant la « souffrance éthique » dans les conduites de travail. Ce modèle articule trois orientations : 1. Conditions de travail et souffrance psychique ; 2. Conduites de travail et engagement par l'action ; 3. Positivité des stratégies identitaires par la (re)valorisation du sens et la *reliance* (empathie en situation de travail).
Partant des travaux actuels sur les risques psychosociaux dans les entreprises et les organismes publics et privés, mais surtout de leur expérience professionnelle en milieu hospitalier, les auteurs proposent une analyse paradoxale de l'investissement des personnes et de leur pouvoir d'agir dans les temporalités du projet de gestion de risques, questionnant les aspects méthodologiques, éthiques avec leur dynamiques d'actions, et un modèle psychosocial permettant de décrire et d'expliquer les conflits ou les stratégies paradoxales utilisées.
Sont pris en compte les travaux sur
- la déliance/reliance (Marcel Bolle de Bal, Edgar Morin et Jean-Louis Lemoigne),
- les effets destructurants du mépris et la non-prise en compte de la reconnaissance des personnes (Paul Ricoeur, Axel Honneth, Jean-Marc Ferry),
- les caractéristiques positives de la conduite de travail et l'importance de l'activité, ou de « l'action », de l'engagement et de l'histoire (Ignace Meyerson, Hannah Arendt, Philippe Malrieu, Lev Vygotski, Yves Clot).
Sont ensuite évoquées la dynamique des conditions de la santé au travail, les souffrances qu'elles supposent, les processus d'adaptation qu'elles font émerger, les stratégies de « prise » et de libération personnelle (personnation), les aspirations éthiques (héroïques, dramatiques, hédoniques, eudémoniques, philharmoniques) (fondées sur la résilience/endurance, sur le retrait, la quête du bien-être et du bonheur, la quête de l'harmonie mutuelle). Le blocage de ces aspirations est à rechercher dans les violences, les attachements contradictoires, les manipulations, les représentations, les politiques de gestion de crises, les interprétations psychologistes ou sociologistes s'éloignant de la complexité des situations, des organisations « capabilisatrices », de la compréhension de l'interstructuration des conduites individuelles et collectives et des règles et modalités de concertation instituées.
Mots-clés : Risques psychosociaux - Conduites de travail - Souffrance éthique – Reliance - Qualité de vie au travail



Actualités de la Psychologie du Développement et de l'Education
Actes du 6ème Colloque International du RIPSYDEVE
Réseau Interuniversitaire de Psychologie du Développement et de l'Education
Laboratoire Psychologie du Développement et Processus de Socialisation - Université Toulouse 2 –Le Mirail
Toulouse, 30 et 31 mai 2013

Pierre Tap, Université de Toulouse 2 – Le Mirail
Philippe Anton, Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

Travail, Développement, Souffrances et Actions

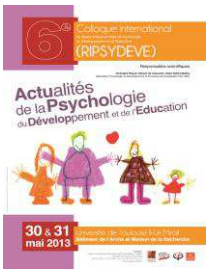
« Le développement mérite plus qu'un engagement social du chercheur dans l'action.
C'est aussi un concept qui mérite son engagement dans l'activité scientifique ».
Yves Clot (2005, p.2)

Introduction

L'affirmation en exergue, de Yves Clot, psychologue du Travail, interpelle directement les psychologues et les chercheurs du Développement que nous sommes. Comment pouvons-nous être scientifiques, et en tant que tels nous engager idéologiquement et politiquement dans les débats très actuels concernant la relation entre le Travail et la Santé ? Les suicides directement associés à la maltraitance institutionnelle et à la non-protection des salariés face aux Risques Psychosociaux ont provoqué des prises de conscience et les psychologues sont sollicités directement (comme chercheurs ou comme thérapeutes).
Le découpage de la psychologie en sous-disciplines laisserait supposer que cette question concerne les psychologues du Travail et les psychologues cliniciens (ou de la Santé). Nous voudrions montrer au contraire combien la question du Développement, en relation avec l'Histoire de l'humanité, de la société ou l'histoire et la dynamique de la personne, se trouve directement concernée par ce débat crucial. La première question concerne la « valeur travail » : qu'est-ce que le travail ? Quelle est sa fonction, sa place dans le développement individuel et collectif ? Sa valeur est-elle remise en question ? Est-elle en train de changer ? Quels rapports le travail entretient-il avec l'action, l'adaptation, la créativité, l'autonomie, la socialisation et la réalisation de soi ? A-t-il un lien positif ou négatif avec la Qualité et les Conditions de Vie ? Comment évoluent ces rapports et ces liens dans la dynamique de la personne, tout au long de sa vie ? Dans quelle mesure la réponse à ces questions nous amène-t-elle à revoir nos schèmes et nos modèles scientifiques ?

Le travail n'aurait qu'une fonction d'interdépendance collective (par devoir ou par force) et ne permettrait pas à l'individu de se réaliser (Nietzsche, 1881)

La discussion sur les « valeurs du travail et au travail » n'est pas nouvelle. Les aspects négatifs du travail ont déjà été évoqués en 1881 par Nietzsche. Il critique la « glorification du travail, les « infatigables discours sur *la bénédiction du travail* ».
« *Le travail constitue la meilleure des polices*, il tient chacun en bride et s'entend à entraver puissamment le développement de la raison, des désirs, du goût de l'indépendance. Car il consume une extraordinaire quantité de force nerveuse et la soustrait à la réflexion, à la méditation, à la rêverie, aux soucis, à l'amour et à la haine, il présente constamment à la vue un but mesquin et assure des satisfactions faciles et régulières. Ainsi une société où l'on travaille dur en permanence aura davantage de sécurité : et l'on adore aujourd'hui la sécurité comme la divinité suprême. – Et puis ! épouvante ! Le « travailleur », justement, est devenu dangereux ! Le monde fourmille d' « individus dangereux » ! (…) Quelles énormes sommes de valeur intérieure sont gaspillées pour une fin aussi extérieure ! Mais qu'est devenue votre valeur intérieure si vous ne savez plus ce que c'est que respirer librement ? Si vous n'avez même pas un minimum de maîtrise de vous-même ? ». La

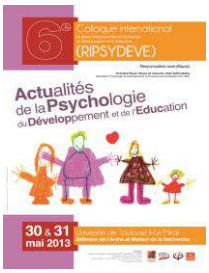


« sacralisation » du travail serait l'expression d'une volonté politique de canaliser les individus et d'étouffer leur capacité individuelle de révolte et d'épanouissement. La soumission des individus à la logique du travail les aliénerait et les détournerait de leur propre humanité.Ce qui est à la racine de la valorisation du travail, selon Nietzsche, serait « *la peur de tout ce qui est individuel* ». Le travail viserait avant tout l'utilité collective en tant qu'il est au service d'une organisation sociale et d'une division des tâches. Par le mécanisme de sa division, le travail insèrerait l'individu dans un système d'interdépendance sociale, l'intègrerait à la société, le forcerait à participer ainsi à la construction de cette société. Par le travail, l'individu devrait favoriser l'intérêt collectif aux dépens de ses propres objectifs, de ses projets et de ses aspirations. La logique économique l'épuiserait en le faisant travailler sans possibilité d'épanouissement (du fait de conditions de travail de l'époque très pénibles). L'individu, dès son enfance serait ainsi conditionné à aimer le travail dans cette optique apparemment altruiste, et s'y épuiserait au point de ne pouvoir s'en libérer ?
Nietzsche ne précise pas à qui il s'oppose, en prenant ainsi position. Il semble pourtant que ce soit d'une part aux idéologies socialistes qui, depuis Marx (1844, 1867) font du travail l'essence de l'homme et, d'autre part, les idéologies capitalistes et les théories économiques qui, depuis Adam Smith (1776) font (et continuent à faire) de la croissance et de la prospérité matérielle le but essentiel de la société.

Les fonctions paradoxales du travail : entre aliénation et libération (Marx, 1844, 1867)

C'est dans les manuscrits de 1844, rédigés en France, que Marx a développé l'hypothèse des fonctions contradictoires du travail. Comme le rappelle Fronty (1989, p. 26 et sq.) « (Selon Marx) ce sont les individus concrets qui font l'histoire, qui doivent donc être reconnus comme étant à la fois les auteurs et les acteurs de leur propre drame[1] ; leurs relations génèrent une histoire commune qui va contribuer à « produire des conditions historiques déterminées ». Ces conditions vont les dominer, leur « dicter inexorablement leur loi ». Elles vont orienter leurs désirs, façonner leurs croyances, leur « essence », leur façon de percevoir et de vivre le travail. Mais, la relation au travail va se modifier avec la prise en compte de « l'individu total, intégral » ; le travail sera dès lors présenté comme « l'essence de l'homme ». Selon Hegel, le travail transforme le monde à l'image de l'homme, mais transforme celui-ci en créateur. « Marx va encore plus loin en affirmant que le travail est la seule activité humaine qui importe, la seule qui définit vraiment l'homme. (Selon lui) le travail est une condition indispensable de l'homme, une nécessité éternelle qui sert de médiateur entre l'homme et la nature. Il est donc essentiel de désaliéner le travail pour qu'il permette aux hommes d'exprimer pleinement leur personnalité et leur contribution à la production de la société » (de Gaulejac, 2011). Comme le rappelait déjà Meyerson, le travail est « à la fois une activité forcée, une action organisée et continue, un effort producteur, une activité créatrice d'objets et de valeurs ayant une utilité dans un groupe, une conduite dont le motif peut être personnel – gain, ambition, goût, plaisir, devoir – mais dont l'effet concerne d'autres hommes » (1948, repris dans 1987, p. 227).

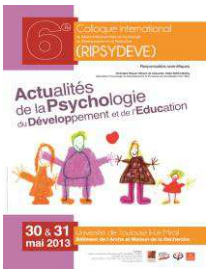
1- Marx, K. et Engels, (1845) (ed. 1968, p. 45 et suivantes).



Le *Travail* est à différencier de *l'Oeuvre* et de l'*Action* (Arendt, 1958)

Dans « *Condition de l'homme moderne* » (1958)[2], Hannah Arendt propose de différencier le travail de l'œuvre et de l'action. Elle critique la façon dont Marx et Engels ont présenté le travail. Selon elle, il convient d'abord de séparer *le travail* et *l'œuvre*[3]. Toutes les langues européennes, anciennes ou modernes, possèdent ces deux mots. Le travail (issu de *tripalium,* qui correspond à un engin de torture) est constamment associé à la nécessité et à l'effort, à la peine et au malheur[4]. Dans l'Antiquité, les citoyens avaient du mépris pour le travail totalement pris en charge par leurs esclaves. Le travail concerne nécessairement tout ce qui demande un effort et provoque la fatigue. Il est associé à l'asservissement, à la nécessité, à la survie. Il faudra attendre Locke, Smith et Marx pour que le travail se trouve subitement survalorisé pour des raisons économico-politiques.
Selon Hannah Arendt, Marx définit l'homme comme un *animal laborans.* Elle lui reproche d'avoir eu une attitude équivoque à l'égard du travail, en le présentant comme une activité humaine fondatrice, mais en précisant ensuite que la Révolution délivrerait les hommes du travail (« il ne s'agit pas d'humaniser le travail, mais de l'abolir »). « Les hommes socialisés, *délivrés du travail*, emploieraient leurs loisirs à ces activités strictement privées et essentiellement hors du monde que l'on appelle des *passe-temps »* (Marx et Engels, 1845). Hannah Arendt propose de considérer le travail productif comme confondu avec la vie elle-même. L'homme trouve simultanément la joie et la peine, l'effort et la récompense dans le cycle de reproduction de la vie, dans la « fertilisation vitale » dont le travail et la consommation font partie, comme « nécessités » incontournables.
L'*animal laborans,* travaille pour *consommer* et par là *survivre*. Le travail se confond avec les *nécessités de la vie*, et aucun système économico-politique ne peut le faire disparaître Par contre, *l'homo faber (celui qui crée des objets de ses mains) instaure la création d'œuvres (cf. artisanat, histoire du « métier »)*. Les outils et les instruments qui peuvent faciliter considérablement le travail ne sont pas des produits du travail, mais des *produits de l'œuvre caractérisés par leur durabilité, leur permanence, leur stabilité.* Ces processus liés aux outils vont permettre à l'homme de construire sa propre identité. La réification (création d'objets) ne se limite pas seulement à la fabrication d'outils, elle concerne aussi la création d'œuvres d'art, souvent produites en solitude dans la dynamique du « flow » selon l'expression de Csikszenmihaly (1990), mais en constante relation avec les oeuvres déjà produites par d'autres, sous l'influence des champs, des domaines et des courants artistiques (Tap et Mendes, 2013)

2- Repris dans « *L'humaine condition* » (2012),
3- Dans l'Antiquité, Hésiode distinguait déjà le travail (*ponos*) et l'œuvre (*ergon*). Le travail, comme tous les maux serait sorti de la boîte de Pandore, tandis que l'œuvre serait due à Eris, déesse de la *lutte salutaire* (Harendt, *op.cit.* p. 125, note 1)
4- Elle s'appuie d'ailleurs pour ce faire sur un article de Lucien Febvre « Travail : évolution d'un mot et d'une idée », publié par le *Journal de Psychologie normale et pathologique,* dirigé par Ignace Meyerson. 1948, vol. XLI, n°1. Elle évoquera d'autres auteurs ayant publié dans le *Journal,* en particulier Jean-Pierre Vernant à propos du travail en Grèce Antique (1955 voir Harendt, p.124) et Jean Dautry à propos de la notion de travail chez Saint-Simon et Fourier, 1955. Notons aussi l'importance qu'elle accordait aux travaux de Pierre Naville, en particulier son ouvrage sur « *La vie de travail et ses problèmes »* (1954) et de Simone Weil, dans « *La condition ouvrière »* (1951) selon laquelle la libération du travail et de la nécessité serait le seul élément utopique du marxisme, « tout en étant en fait le moteur de tous les mouvements révolutionnaires ouvriers d'inspiration marxiste. C'est « l'opium du peuple » que Marx avait attribué à la religion » (Harendt, *op.cit.* p. 164).



L'apport de la psychologie historico-développementale (Meyerson, Malrieu) à propos de l'œuvre dans le travail.

Malrieu, Baubion-Broye & Hajjar (1991) ont montré « le rôle des œuvres dans la socialisation de l'enfant et de l'adolescent ». Ils s'appuient sur Meyerson, de son ouvrage *« Les fonctions psychologiques et les œuvres »* (1948), pour avancer que « l'œuvre apparaît comme un *accomplissement de soi*, (celui-ci réalisé grâce aux) efforts par lesquels le sujet parvient à contrôler ses actes. Il se reconnaît en elle, se définit par elle devant les autres, conçoit l'histoire de sa vie à partir de la succession de ses œuvres. Et comme son œuvre hérite des conquêtes des générations passées, elle lui permet de se situer dans l'histoire de sa société » (1991, p.167). Malrieu a repris cette question dans deux chapitres « travail et personnalisation » et « création artistique et personnalisation », de son dernier ouvrage (2003). Certes il ne sépare pas le travail et l'œuvre comme le fait Hannah Arendt, mais il montre l'importance du sentiment de « faire œuvre » chez l'acteur. « Il semble en définitive que la *réalisation des potentialités du sujet* dans le travail passe par trois genres d'opérations : *la subjectivation, l'appropriation des processus de la création d'un monde d'œuvres et les relations humaines »*. Grâce à ces opérations : 1. Le travail prend sens pour le sujet s'il peut s'interroger sur les effets qu'aura ce travail au cours de sa vie, sur les améliorations de ses pratiques par l'acquisition d'aptitudes et de compétences nouvelles lui permettant d'arriver à la maîtrise, à « *l'excellence de soi dans le travail »* ; 2. Cette quête de potentialités propres passe par des dialogues avec les autres, « *par la confrontation et la discussion de modèles qu'ils lui offrent.* Les autres travaillent en lui, dans les choix de métiers et de méthodes qu'il fait » ; 3. La désaliénation du travailleur passe par une *critique des institutions* qui le régissent » (*op.cit.,* p.87).

Qu'en est-il aujourd'hui de l'attitude des français à l'égard du travail ? (Enquête, 2013)

Selon la recherche entreprise par LH25, l'affirmation selon laquelle «Le travail c'est la santé» (Henri Salvador en 1965), ne serait plus acceptable aujourd'hui. Près d'un salarié sur deux (46%) estime que son environnement au travail a une incidence négative sur sa santé (le chiffre grimpe même à 50% chez les 35-49 ans) et ce sentiment vaut plus dans le public (52%) que dans le privé (42%). Les Français, qui jugent le système toujours inégalitaire, prennent conscience de l'importance de leur comportement au travail sur leur santé. 84% d'entre eux assurent ainsi être dorénavant attentifs à leur hygiène de vie. Et « tous les Français ont cette opinion vis-à-vis du travail, quels que soient leur âge, leur sexe, qu'ils soient cadres, commerçants, jeunes, vieux, salariés du public comme du privé », résume Claire Fromentin, déléguée générale de la Fondation April.
Bien des enquêtes et des recherches-actions ont déjà mis l'accent sur le lien entre le mal-être des salariés, les conditions de travail et les modalités de management. Par exemple l'observatoire épidémiologique *Samotrace* a mobilisé 120 médecins du travail dans les régions Centre, Poitou-Charentes et Pays-de-la-Loire. Et ces derniers ont enquêté auprès de 6 000 salariés entre 2006 et 2008. L'originalité de cette recherche reposait sur la double investigation menée sur la santé mentale et sur les facteurs de risques professionnels, et ce auprès d'une même population. 37% des femmes et 24% des hommes interrogés dans l'enquête ont exprimé un *"mal-être"*. Des questions inédites, inspirées par la psycho-dynamique du travail, avaient été posées: *"Avez-vous été contraint de travailler d'une façon qui heurtait votre conscience professionnelle?"*, *"Avez-vous été l'objet, quand*

5- *Sondage réalisé par LH2 les 1er et 2 juin (auprès de 954 personnes représentatives de la population)* pour la Fondation April (Gallay & Hermite, 2013).

vous étiez au travail, d'intimidations, menaces et humiliations?" ou encore *"Avez-vous été l'objet de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail?"*. Notons que13% des salariés disent *"travailler d'une façon qui heurte leur conscience professionnelle"*. Les difficultés psychologiques, le mal-être, émergent dans des secteurs - services publics, banque-finance, énergie – qui n'étaient pas jusqu'ici touchés, en termes de « pénibilité » et de troubles de santé au travail.
En 2008, une recherche européenne montrait déjà la position paradoxale des français « qui accordent le plus d'importance au travail », comparés aux autres européens, (mais) « qui souhaitent le plus voir la place du travail réduite dans leur vie » (Clot, 2010, citant Davoine et Mida, 2008). Cela proviendrait du fait que les français « attendent plus, en matière de *réalisation de so*i, de *qualité du travail* que les autres salariés européens » (op.cit., citant Linhart et Mauchamp, 2009). Nous retrouvons étrangement l'attitude paradoxale de Marx ! Celui-ci évoquait aussi la réalisation de soi et le désir de voir disparaître le travail (celui qui aliène à dissocier de celui qui permet de se réaliser ?). Mais venons-en aux suicides de France Telecom et aux risques psychosociaux.

Suicides causés par le travail, Souffrances (psychiques et éthiques) et Risques psychosociaux (RPS) (Anton et Valléry, 2013)

Les suicides produits dans certaines entreprises (France télécom, La Poste) ont conduit les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à enclencher un ensemble d'actions nationales prioritaires : Accords nationaux interprofessionnels du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et du 26 mars 2010 sur la prévention du harcèlement et des violences au travail. Ainsi l'employeur est renvoyé à une obligation de bien faire en agissant selon une rationalité qui situe comme point nodal à toute action : l'évaluation des risques (Verkindt, 2012).
Les risques psychosociaux désignent tout ce qui peut porter atteinte à l'intégrité psychique et physique des salariés, (Bihleran, 2007). Ils résultent d'une combinaison entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.
Selon la plupart des experts, les suicides sont directement ou indirectement liés au mode actuel d'organisation du travail. Des suicides isolés liés au travail se sont déjà produits dans le passé, mais « ce qui est frappant aujourd'hui, c'est l'accélération du phénomène et le fait de mettre en scène son suicide. *Faute de pouvoir parler, de pouvoir mettre en mots la souffrance, les employés l'expriment par le passage à l'acte* » (de Gaulejac, 2009).

Six dimensions ont été repérées par le Collège d'expertise sur le suivi des RPS, indicateurs provisoires de facteurs de RPS au travail. DARES/DRESS, Oct. 2009[6] :

a- Exigences du travail (rythmes, conditions, défis) ;
b- Exigences émotionnelles (pression, stress, burnout);
c- Autonomie ;
d- Marges de manœuvres (Empowerment)[7]
e- Rapports sociaux et Relations de travail (Liens sociaux, reliance)[8]

6- Ce collectif a en fait proposé 40 indicateurs difficilement regroupés en six dimensions, alors qu'il était supposé proposer un seul indicateur global de RPS, tel que proposé par le rapport antérieur de Nasse & Legeron (2008) *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail »* Mars 2008… Objectif utopique et dangereux.
7- C'est nous qui associons les marges de manœuvre avec l'empowerment. Sur l'empowerment en éducation, voir Tap et Oubrayrie-Roussel (2004).

f- Conflits de valeurs et de sens (Axel Honneth, 2000, 2006 ; Christophe Dejours, 1998) : La *souffrance éthique* est à différencier de la souffrance psychique : on constate que la détresse psychologique au travail concerne des sujets en perte de valeurs et de sens et en quête de rapports sociaux renouvelés par le dialogue.

Théories de l'Action et Stratégies d'Adaptation

Dans sa théorie générale de l'Action, Parsons propose la prise en compte de quatre processus (modèle AGIL : Adaptation, poursuite d'objectifs (Goals= buts à atteindre, projets à réaliser), Intégration et Latence (incluant la dynamique des identités)[9].
Les recherches sur les processus valorisés en entreprise montrent l'importance de la *motivation* permettant la maximisation productive (Roussel et Oubrayrie-Roussel, 2012) et de l'*adaptation* permettant de faire face aux nécessités externes (coping, résilience, Tap, 2009, Tap et Sordes-Ader, 2012). Bien entendu, la psychologie du développement et du travail a montré que la *motivation* au travail est le résultat complexe d'activités d'évaluation, de signification et d'anticipations ou projets, engageant la personne (le groupe) à travers la complexité de son style de vie. Par ailleurs, *l'adaptation* implique certes des efforts cognitifs, affectifs et comportementaux visant à satisfaire des exigences externes et internes perçues par la personne comme la mettant à l'épreuve ou dépassant ses capacités, et d'opérer les contrôles nécessaires (Coping, résilience). Mais, comme l'a depuis longtemps montré Piaget (1957), l'adaptation implique certes le *processus d'accommodation* : l'organisme doit se transformer pour tenir compte des pressions de l'environnement et des exigences provenant des divers contextes dans lequel il vit ou qu'il traverse. Mais il agit aussi pour satisfaire ses nécessités vitales, son fonctionnement optimal. L'adaptation implique donc aussi la mise en jeu du *processus d'assimilation* : par l'action, l'organisme pour s'approprier les opportunités offertes par le milieu, éliminer les obstacles, réduire ou contourner les pressions subies[10].
L'adaptation implique une théorie de l'action (défensive et développementale).

Cinq stratégies d'adaptation peuvent, selon nous, être différenciées. L'acteur peut passer de l'une à l'autre, les fusionner ou les vivre successivement :

a. *Stratégie Héroïque* : Lutte, Dépassement d'un conflit, endurance, résilience, acceptation (et non résignation);

b. *Stratégie Dramatique* : Plaintes, dépression, agressivité, culpabilité, externalité;

8- *Reliance* : concept proposé par Roger Clausse (1963) comme "besoin psychosocial (d'information) de reliance par rapport à l'isolement" ; repris et réélaboré en 1970 (et discuté, 2003) par Marcel Bolle de Bal. À la notion de connexions, la reliance va ajouter le sens, la finalité, l'insertion dans un système. Edgar Morin reprend la notion et l'élargit encore (2000).
9- Parsons (1977), Tap (1989).
10- Selon Piaget *l'adaptation* est « le passage d'un équilibre moins stable à un équilibre plus stable entre l'organisme et le milieu » (1951, p.81), mais « un organisme est dit adapté si (ses échanges avec le milieu) favorisent son *fonctionnement* normal et inadapté s'ils l'entravent » (1957, p.70). Il différencie l'adaptation comme « *équilibre mobile externe* » (entre le milieu et l'organisme) et le fonctionnement comme « *équilibre mobile interne* » (op.cit., p.71) ; mais ces deux équilibres sont en constante interdépendance grâce à l'action croisée de l'accommodation (primat de l'expérience) et de l'assimilation (d'abord déformante, qui facilite l'intégration du nouveau dans les schèmes d'action, et la créativité « perpétuellement accommodable aux situations nouvelles » (1946, p.172).

c. *Stratégie Hédonique* : Plaisir, passion, sensualisme;[11]

d. *Stratégie Eudémonique* : Bien-être, Bonheur comme but de la vie[12];

e. *Stratégie Philharmonique (aimant l'harmonie)* : Adaptation (Equilibre, Stabilité), Qualité de vie, Bien-être, Bonheur, Mobilité - flexibilité (action/pensée/décision).

La Résilience et l'héroïsation[13]

Faire face aux difficultés implique un processus d'héroïsation, c'est à dire des efforts pour dépasser la crise et pour accentuer la reliance et la reconnaissance (défenses = illusions vitales).
Ce processus d'héroïsation à travers la résilience pose problème car il s'appuie sur l'illusion de résilience globale et systématique, elle-même associée à l'illusion d'invulnérabilité (toutes les défenses ont cette caractéristique illusoire, mais peuvent être « vitales »).
Le phénomène d'héroïsation : Une action peut être difficile et coûteuse en efforts mais devenir attrayante alors qu'une action plus facile peut devenir ennuyeuse avec le temps. Par ailleurs la difficulté de l'action peut être ressentie soit comme un défi soit comme une menace et provoquer des motivations et des émotions différentes.
La résilience contient deux composantes : résistance et développement et n'assure pas forcément le bien être. Celui-ci est souvent associé à la recherche d'affects positifs et à l'évitement d'affects négatifs, le rapprochant de l'hédonisme caractérisé par la recherche de plaisirs ou d'évitements immédiats (Diener, 2009, Desmarais, 2011).

- *La composante de développement* correspondrait aux résilients pouvant trouver du plaisir dans l'action immédiate et de bonheur dans des conduites plus durables, en relation avec des motivations intrinsèques
- *La composante de résistance défensive* : contrôle et maitrise de l'environnement avec des motivations externes.

L'articulation de ces composantes implique un effort d'harmonisation (philarmonique).

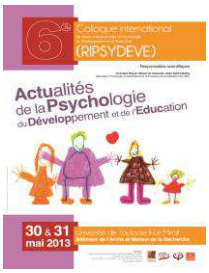
Le Bien-être et la Détresse psychologiques

La santé psychologique au travail n'a pas encore de construit unifié et se trouve souvent confondue avec la santé mentale (Keyes, 2005), les indicateurs positifs et négatifs les plus adoptés sont respectivement le *Bien-être psychologique* et la *Détresse psychologique* (Keyes, 2006). La façon dont cette dichotomie est présentée et les processus décrits est objet à discussion.

11- Le terme Hédonisme est pris ici dans son utilisation commune et non en référence historique aux philosophes hédonistes grecs. Hannah Arendt rappelle que ces derniers cherchaient surtout à éviter le déplaisir et la douleur, plutôt que de se vouer à tous les plaisirs.

12- Terme repris d'Aristote selon lequel « Le bonheur, [eudaimonia] est un principe ; c'est pour l'atteindre que nous accomplissons tous les autres actes ; il est bien le *génie* de nos motivations » Aristote, (*Ethique à Nicomaque* 1.12.8). L'opposition entre hédonisme (plaisir) et eudémonisme (bonheur) a été reprise dans diverses recherches récentes de psychologie, en particulier par Dagenais-Desmarais, 2010 Thèse Montréal).

13- A titre d'exemple nous n'évoquons ici que la stratégie dite « de l'héroïsation » qui est sans doute la plus souvent citée. Sa dynamique est constamment paradoxale et difficile à tenir longtemps. Elle est confondue avec des idéaux de dépassement de soi, de victoire sur les difficultés et les crises, en relation avec les capacités de contrôle (coping, résilience).



L'augmentation du bien être correspond au fait de posséder des qualités désirables et n'offre pas une garantie de bonne santé psychologique (Deci & Ryan, 2008) ce qui peut expliquer le contraste du bien être et de phases dépressives chez les personnes résilientes.
La santé psychologique au travail s'évalue par les rapports qu'une personne entretient avec elle-même au travail, avec son travail (implication vs désengagement) et avec son entourage (harmonie vs irritabilité/ agressivité), (Boudrias, Savoie & Brunet, 2007).
Le bien-être est conceptualisé comme un affect positif et le sentiment de satisfaction résulterait de cet affect (Massé et *al.* 1998a et 1998b) ; tandis que la détresse réfèrerait à un état subjectif désagréable incluant au moins la dépression et l'anxiété (Mirowsky & Ross, 1989).

Les dimensions liées au *Bien-être psychologique* au travail seraient de trois ordres

1. L'équilibre émotionnel de la personne,
2. L'implication : la personne s'engage et fait preuve d'ambition dans son travail (Desrumaux *et al*., 2011) et
3. La volonté d'entretenir de bonnes relations avec son entourage et être ouvert à ce qui se passe autour de soi (Gilbert, 2009, Gilbert et *al.* 2008, 2011).[14]

La *Détresse psychologique* serait elle aussi composée de trois dimensions :

1. L'irritabilité /agressivité correspondant aux sentiments et aux comportements associés au fait de se sentir irritable et agressif, de perdre patience, d'entrer en conflit avec les collègues ;
2. L'anxiété et la dépression se manifesteraient suite à un stress.
3. Le désengagement, le manque d'intérêt ou d'ambition dans son travail (Dagenais-Desmarais, 2010) en accentueraient l'intensité.

Conclusion

La *conduite de travail,* comme toute conduite humaine, ne se limite pas aux comportements. Elle implique nécessairement des activités mentales, des processus émotionnels, des effets de conscience, de mémoire et de créativité. Pour comprendre les troubles et les conflits qui la traversent, il importe de l'analyser dans sa concrétude et dans son développement (Malrieu, 2003 ; Clot, 2008), mais il importe aussi de mettre en évidence les *processus paradoxaux* qui la traversent et la façon dont ces processus mettent les différentes conduites de la personne en conflits (inhibiteurs ou exaltants) ou en résonance « harmonisante ». Il nous semble, pour conclure, que l'on peut retenir cinq de ces processus :

1. La conduite de travail implique nécessairement des *processus individuels et collectifs* en constante interaction et médiation. Les activités qui la constituent sont souvent conflictuelles, dans leur organisation, leur temporalité, leurs causes et leurs effets, les incertitudes qui participent à leur « mise en œuvre », comme les insatisfactions que provoquent leurs « finitions ». Il est donc important d'analyser ces conflits et la façon dont s'y trouvent impliquées les institutions (techniques, administratives, financières), les relations groupales et interpersonnelles et la dynamique intrapersonnelle (y compris dans ses aspects non-conscients ou inconscients). La dynamique de « faire œuvre » et le fait de se construire à

14- Bien entendu le bien-être évoqué ne correspond pas à la version « confortable » et «efficace » que certains hôtels proposent pour légitimer leurs prestations.

travers ce faire est déterminante.[15] Les œuvres collectives et les œuvres individuelles peuvent s'articuler diversement.

2. Toute conduite implique action et parole (Harendt, 1958), le *« faire »*, le « dire », le « *vivre* », vont s'articuler avec la *conscience d'être et de devenir*. L'identité personnelle implique l'articulation complexe entre le « pragmatique » (faire, dire, vivre) et « l'ontologique » (être, devenir) comme l'avait bien montré Camilleri (1990). C'est par le faire (collectif, puis individuel, et retour) que se construit le besoin de se réaliser. Il importe donc de « faire et en faisant se faire », de réaliser pour se réaliser, à travers l'homme total que nous aspirons à être (avec les illusions et les frustrations et autres souffrances que ces illusions provoquent, individuellement ou collectivement, lorsqu'elles sont reconnues telles), (Verkindt, 2012).

3. Il faut prendre en compte simultanément le « *bien* faire » (qualité du travail), le « *bien* dire » (discuter et même se disputer pour l'essentiel) et le « *bien*-être » interne et externe (résonance, médiation, engagement, reliance, équilibration,). Ceci pour éviter la souffrance éthique. Mais il faut aussi éviter le caractère réducteur et la mascarade des « guides de bonnes pratiques ».

4. Dans toute conduite, la personne (non réduite à *l'animal laborans*) a besoin de *donner sens* à ses activités et aux relations qu'elles impliquent (aux objets à produire, aux outils, aux autres acteurs), c'est en fait donner au moins un double sens : trouver des « *significations »* (que veut dire ce que nous faisons) et des *orientations* (où allons nous ? quelles « *directions »* ?).

5. La conduite de travail implique des « jugements », des « évaluations » (de soi et des autres, des pratiques et des institutions). Evaluer c'est à la fois « mesurer » et « donner valeur » (« *valuer* »). L'intervention des psychologues dans l'histoire des risques psychosociaux a montré que les mesures négatives ou positives (stress, coping, etc.) ne sont pas prises en compte, ou sont nocives lorsqu'elles ne sont pas associées à une dynamique de la « valeur du travail » et de la « reconnaissance de l'homme au travail ».

Références bibliographiques

Anton, Ph. & Valléry, G. (2011). Apports et limites d'une démarche de concertation sociale : exemple d'un accompagnement à la constitution d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux dans six structures hospitalières. *Les mondes du Travail*, *13*, 139-159.

Arendt, H. (1958). *Conditions de l'homme moderne.* Repris dans *L'humaine condition* (pp. 51-323). Quarto Gallimard : Paris.

Bilheran, A. (2007). *Le harcèlement moral.* Paris : Armand Colin.

Bolle de Bal, M. (2003). Reliance, déliance, liance : émergence de trois notions sociologiques. *Sociétés*, *2,* 99-131.

Boudrias, S., Savoie, A., & Brunet, L. (2007). *Vérification d'un modèle de la santé psychologique au travail au Québec et en France*. Université de Montréal.

Camilleri, C. (Ed.)(1990). *Stratégies identitaires.* Paris : PUF.

15- « *L'homme qui travaille reconnaît dans le Monde effectivement transformé par son travail sa propre œuvre : il s'y reconnaît soi-même, il y voit sa propre réalité humaine, il y découvre et y révèle aux autres la réalité objective de son humanité, de l'idée d'abord abstraite et purement subjective qu'il se fait de lui-même.* » Alexandre Kojève, 1947 (Cité par de Gaulejac, 2011)

Clausse, R. (1963). *Les Nouvelles*. Bruxelles : Edition de l'Institut de Sociologie.

Clot, Y. (Ed.)(2002). *Avec Vygotski* (2ème édition) Paris : La dispute

Clot, Y. (2005). *Pourquoi et comment s'occuper du développement en clinique de l'activité ?* Univerisité de Lyon 2 : ARTCO.

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir.* Paris : P.U.F., Le travail humain.

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La découverte.

Csikszenmihaly, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, New York: Harper and Row. (tr. fr. *Vivre. La psychologie du bonheur.* Paris : Robert Laffont 2004).

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies, 9*, 1-11.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale.* Paris : Points.

Desrumaux, P., Léoni, V., Bernaud, J.L., & Defrancq, C. (2011). Les comportements pro et anti-sociaux au travail : une recherche exploratoire testant deux échelles de mesure et leur liens avec des inducteurs organisationnels et individuels. *Le travail humain sous presse.*

Diener, E. (2009). Subjective well-being. *In* E. Diener (Ed.) *The science of well-being* : *The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series 37 (pp. 11-58). Champaign: Springer Science, Business Media B.V.

Dagenais-Desmarais V. (2010). *Du bien être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. Thèse en psychologie du travail et des organisations présentée à la faculté des études supérieures et post-doctorales Université de Montréal.

Gallay, A.L., & Hermite, D. (2013). LH2. Baromètre de la santé responsable. Vague 3, septembre 2013. Rapport de résultats. Fondation April [en ligne : http://www.datapressepremium.com/RMDIFF/2992//barometresanteresponsablefondationaprillh2sept2013.pdf].

Gaulejac, V de. (2011). *Le travail, comme lieu de construction du sujet, entre émancipation et aliénation.* http://dc152.4s.io/doc/FpB2rWX0/preview.html

Gaulejac, V de (2009). *Floués jusqu'au désespoir.* Politis 17.

Gilbert, M.-H. (2009). La santé psychologique au travail : La définir, la mesurer et la développer (Unpublished doctoral dissertation). Université de Montréal.

Gilbert, M-H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée, 61*(4). 195-203.

Gilbert, M.-H., Savoie, A., & Brunet, L. (2008). Etude du rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre les ressources organisationnelles et la santé psychologique au travail. Actes de congrès : *15ème congrès de l'association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF),* Laval, Québec.

Honneth, A., (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Cerf.

Honneth, A., (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris : La Découverte.

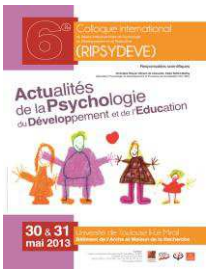
Inhelder, B. et Piaget, J. (1959). *La genèse des structures logiques élémentaires : classifications et sériations.* Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.

L'Ecuyer, R. (1978). *Le concept de soi.* Paris : P.U.F.

Keyes, C.L.M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, *77*(1), 1-10.

Keyes, C.L.M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *73*(3), 539-548.

Malrieu, P. (1967). *Les émotions et la personnalité de l'enfant.* Paris : Vrin.



Malrieu, P. (Ed.) (1989) *Dynamiques sociales et changements personnels.* Toulouse: CNRS.

Malrieu, P., Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1991). Le rôle des œuvres dans la socialisation de l'enfant et de l'adolescent. *In* H. Malewska-Peyre & P. Tap (Eds.), *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* (pp. 163-191). Paris : P.U.F.

Malrieu, P. (1996). La théorie de la personne d'Ignace Meyerson. *In* F. Parot (Ed.), *Pour une psychologie historique. Ecrits en hommage à Ignace Meyerson.* Paris : P.U.F.

Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques.* Toulouse : Erès.

Marx, K. (1844). *Les Manuscrits économico-philosophiques de 1844 (ou de Paris).* Paris : Vrin, 2007.

Marx, K. (1867). *Le Capital.* Paris : Editions sociales.

Marx, K., & Engels, F. (1845) *L'idéologie allemande.* Première partie. http://www.uqac.uquebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Elaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian Journal of Public Health*, *89*(3), 183-187.

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Elaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : l'EMMBEP. *Revue canadienne de Santé publique, 89*(5), 352-357.

Meyerson, I. (1948). *Les fonctions psychologiques et les œuvres.* Paris : Vrin.

Meyerson, I. (Ed.)(1973) *Problèmes de la personne,* Paris : Mouton.

Meyerson, I. (1987). *Ecrits (1920-1983).* Paris : P.U.F.

Miroswky, J., & Ross, C.E. (1989). *Social Causes of psychological distress.* New York: Addyne de Gruyter.

Morin, E. (2000). *Reliances.* La Tour d'Aigues : Éd. de l'Aube.

Nasse, P., & Legeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail ».* Mars 2008.

Naville, P. (1954). La vie de travail et ses problèmes. *Cahiers de la Fondation nationale des Sciences politiques*, *n°56*.

Nietzsche, F. (1881). Aurores Livre III, § 173 et § 206, trad. J. Hervier, Gallimard, 1970.

Parot, F. (Ed.)(1996). *Pour une psychologie historique. Ecrits en hommage à Ignace Meyerson.* Paris: P.U.F..

Parsons, T. (1968). The position of identity in the general theory of action. *In* C. Gordon & K.J. Gergen (dir.) *The self in social interaction.* New York, J. Wiley.

Parsons, T. (1971). *The system of Modern Societies.* New York: Prentice Hall (tr. fr. *Le système des sociétés modernes*. Paris : Dunod, 1973).

Piaget, J. (1946). *Les notions de mouvement et de vitesse chez l'enfant.* Paris : P.U.F.

Piaget, J. (1951). *Introduction à l'épistémologie génétique. III. La pensée biologique, la pensée psychologique et la pensée sociologique.* Paris : P.U.F.

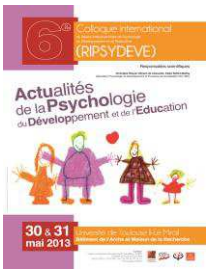
Piaget, J., Beth, E.W., &Mays, W. (1957). *Epistémologie génétique et recherche psychologique* (EEG I) Paris : P.U.F.

Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre.* Paris : Seuil.

Roussel, P., & Oubrayrie-Roussel, N. (2012). Motivation au Travail. *In* J. Allouche (Ed.) *Encyclopédie des Ressources Humaines* (pp. 942-955). Paris : Vuibert. 3ème Ed.

Smith, A. (1776). *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations.*

Tap, P. (1989). T. Parsons : le changement évolutionnaire et l'individualisme institutionnel, *In* P. Malrieu (Ed.) *Dynamiques sociales et changements personnels* (pp. 45-80). Toulouse : CNRS.



Tap, P., & Oubrayrie-Roussel N. (2004). Dynamique transactionnelle et relations de pouvoir entre adolescents et parents (analyse critique de l'empowerment). *In* E. Palacio-Quintin, J.M. Bouchard & B. Terrisse (Eds.), *Questions d'éducation familiale* (pp. 27-52). Quebecor Media.

Tap, P. (2005). La construction de l'identité personnelle chez l'enfant. *In* R. Cloutier, P. Gosselin & P. Tap (Eds.), *Psychologie de l'enfant* (pp. 299-322). Montréal : Ed. Gaëtan Morin.

Tap, P. (2009). Maltraitance et résilience. *Aprendizagem Desinvolvimento*, X, 41-42, 25-41.

Tap, P., & Mendes, A.B. (2014). Adaptation, créativité et traumatismes (sur l'exemple de la vie et l'œuvre de Niki de Saint-Phalle). *In* V. Rouyer, M. de Léonardis, C. Safont-Mottay, & M. Huet-Gueye (Eds.), Actes du *6ème Colloque du RIPSYDEVE*. *Actualités de la Psychologie du développement et de l'Éducation* (pp. 325-333). Toulouse : Université Toulouse 2 – le Mirail. [en ligne] http://hal.archives-ouvertes.fr/RIPSYDEVE/fr

Tap, P., & Sordes-Ader, F. (2012). Soi, identités et adaptation. *In* C. Tarquinio & E. Spitz (Eds.), *Psychologie de l'adaptation.* (pp. 143-172). Bruxelles : De Boeck.

Veil, S. (1951). *La condition ouvrière*. Paris : Gallimard.

Verkindt, P.-Y. (2012). Les responsabilités en matière de santé mentale au travail : bien faire, bien vivre, bien-être au travail. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, *73*, 217-219.

Wallon, H. (1949). *Les origines du caractère chez l'enfant.* Paris : P.U.F.

Pour citer ce document :

Tap, P., & Anton, P. (2014). Travail, développement, souffrances et actions. *In* V. Rouyer, M. de Léonardis, C. Safont-Mottay, & M. Huet-Gueye (Eds.), Actes du *6ème Colloque du RIPSYDEVE*. *Actualités de la Psychologie du développement et de l'Éducation* (pp. 197-209). Toulouse : Université Toulouse 2 – le Mirail. [en ligne] http://hal.archives-ouvertes.fr/RIPSYDEVE/fr