

Juin 2023

Extrait

« Lettre de la SFCoach »

**Les évolutions de notre rapport au travail :
de quel(s) coaching(s) parle-t-on ? »**

1. Hommage à Philippe Bigot , par Reine-Marie Halbout. 4
2. L'avenir du Travail, par Philippe Bigot 7

Hommage à Philippe Bigot – (1965 – 2022)



Reine-Marie Halbout

Philippe Bigot nous a quitté le 19 décembre 2022 et la Société française de coaching souhaite lui rendre hommage. C'est un honneur pour moi de porter la voix de notre association pour lui exprimer notre reconnaissance, notre admiration et notre amitié.

Peu de temps après son accréditation en tant que membre titulaire en 2001, Philippe a rejoint le Comité d'accréditation et de déontologie, en 2003. C'est à cette occasion que j'ai fait sa connaissance et que nos relations de travail puis d'amitié se sont étroitement tissées.

Dans le contexte particulier de l'émergence du métier de coach, d'installation de cette pratique dans le champ des organisations et des nombreuses critiques qu'elle suscitait, le Comité d'accréditation et de déontologie, que Philippe a présidé de 2006 à 2010, a œuvré pour une prise en compte de critères fondamentaux préalables à l'exercice du coaching chez les professionnels et la formalisation de modalités d'accréditation claires et transmissibles, visant la reconnaissance du coaching par différents interlocuteurs.

J'ai alors découvert ce qui le caractérisait : présence et écoute attentives, rigueur de l'analyse, sens de l'organisation, culture généreuse, profondeur de la réflexion, éthique personnelle et professionnelle, engagement. Il fallait toutes ses qualités pour tenir la barre dans le contexte de « pionniers » où nous nous trouvions alors.

Psychologue clinicien de formation, il avait déjà acquis une solide expérience du conseil, de la formation et menait des missions de coaching depuis quelques années. Il avait créé son propre Cabinet : Convergence RH, qui n'a cessé de se développer depuis.

Dans la région PACA, où il vivait et travaillait, il a organisé de nombreux événements pour la SF Coach. Il a aussi été investi dans les grands rassemblements de notre association au niveau national, à travers les conférences qu'il a données, les journées d'étude et colloques où il est intervenu comme conférencier. Au fil des années, Philippe est devenu une référence incontournable dans le monde du coaching. Exercice du coaching individuel ou d'équipe, supervision, formation de futurs coachs, il menait de front toutes ces activités avec une apparente tranquillité. Derrière celle-ci, je savais l'intense travail qu'il fournissait, l'exigence et le perfectionnisme qu'il ne cessait de s'appliquer à lui-même.

Représentant de la SF Coach dans différentes instances, notamment en tant que vice-président du SIMACS, il a été très actif dans toutes les étapes de reconnaissance du métier jusqu'à une période très récente. Sa vision du coaching était claire et construite, il savait tenir fermement ses positions quand cela était nécessaire.

C'est avec une grande générosité que Philippe partageait ses savoirs et ses pratiques. La première édition du livre qu'il a publié chez Eyrolles en 2010, *Le Coaching orienté solution*[®] a montré à quel point son approche était rigoureuse et s'appuyait sur un référentiel théorique à la fois subtil et solide. Il y était question de l'approche systémique, de racines profondes qui plongeaient dans la philosophie

bouddhiste et d'une longue expérience mise en pratique. Le succès rencontré par cet ouvrage a suscité une deuxième édition enrichie en 2014. Il est depuis devenu un texte de référence.

Dans le cabinet qu'il avait fondé en 1993, il a formé au moins trois générations de coachs. Ce sont près de 1000 coachs individuel et d'équipe auxquels il a transmis ses savoirs et qui exercent aujourd'hui dans le cadre théorique et pratique qu'il leur a transmis.

Mais Convergence RH, dont l'activité se poursuit aujourd'hui, était plus qu'une école de coaching, c'était un lieu – à son image – d'ouverture, de synergies et de passages. Il y a convié de nombreux intervenants dans les métiers de l'accompagnement, philosophes, sociologues, psychiatres : tous acteurs engagés dans la vie de la Cité.

Tous les mois, son éditorial dans la Lettre du mois de Convergence RH témoignait de ses recherches, de ses questionnements, des liens tissés avec d'autres disciplines et surtout, de l'orientation résolument humaniste dans laquelle il se situait. Le titre de son dernier éditorial : « Irremplaçables » était prémonitoire de la perte qu'il représente pour nous tous.

En 2023, nous aurions fêté la 30^{ème} année d'existence de Convergence RH et la 20^{ème} édition des Rencontres du Coaching qu'il organisait chaque année, le premier vendredi de juillet ; première étape vers la douceur estivale. Dès le printemps, nous attendions et nous préparions pour ce jour particulier qui allait nous réunir et nous faire découvrir de nouvelles personnalités. Philippe était aussi un homme de réseau, il savait réunir autour de lui des sensibilités différentes, provoquer des rencontres inattendues et fécondes. Il savait accueillir, les nouveaux comme les anciens, donnant à chacune et chacun l'impression de faire désormais partie d'une communauté.

Philippe recevait avec élégance et lors de ces rencontres, il mettait ses invités et participants en valeur alors que tous savaient qu'il en était le pilier. En plus d'être un immense professionnel, il était aussi un homme discret, modeste, simple et généreux. Il avait aussi ce tact particulier, accompagné d'un humour distancié, très « british », propice aux mots d'esprit et à de mémorables fous-rires.

Quelques mois avant son décès, il a enregistré un long entretien avec David Marmion, dans le Podcast, *Un coach à la une*. Il y retrace son parcours intellectuel, les particularités du Coaching orienté solution et y révèle sa grande culture. Pour celles et ceux qui appréciaient Philippe Bigot, cette écoute est à la fois passionnante et bouleversante, comme peuvent l'être les retrouvailles avec la voix d'un disparu aimé et regretté.

Philippe a œuvré jusqu'au bout, soucieux du respect des engagements pris auprès de ses élèves et des collègues qu'il avait réunis autour de lui. Malgré les responsabilités qui étaient les siennes, sa disponibilité était entière pour répondre aux questions ou engager une discussion nourrie. En tant que collègue et amie, j'ai eu d'innombrables occasions d'apprécier sa présence soutenante et la richesse de nos échanges.

En 2014, il avait accepté d'écrire un article dans le numéro des *Cahiers jungiens de psychanalyse* dont le thème était « Travail et sens ». Ce sujet lui était, oh combien, familier et sa contribution fût remarquable.

Nous la publions aujourd'hui dans cette Lettre où un hommage lui est rendu. Son titre : « L'à-venir du travail » est d'une brûlante actualité et nous rappelle à quel point, Philippe était un coach en réflexion, cherchant dans les référentiels les plus riches, les propositions permettant de construire une relation à soi-même et au travail ouvrant à une création.

Travailleur infatigable, créateur d'événements, auteur d'un ouvrage de référence, pédagogue investi et apprécié, il était devenu une « figure » dans le métier de l'accompagnement. Les nombreuses réactions, mais surtout la peine que son décès suscite, en sont les preuves.

Philippe aimait la vie et en appréciait ses manifestations les plus diverses : la beauté du monde, les voyages, la gastronomie, toutes les formes d'art. Il tenait dans ses mains ouvertes les fils du partage et de l'amitié. C'est un remarquable contributeur que perd la SF Coach, un collègue pour beaucoup d'entre nous et aussi un ami qui me manque chaque jour depuis son départ. Mes pensées vont à Caroline, son épouse et Virgile, son fils, qui a été pour lui une immense source de joie et de fierté.

La SFCoach remercie les *Cahiers jungiens de psychanalyse* de lui avoir confié ce texte.

L'À-VENIR DU TRAVAIL

[Philippe Bigot](#)

Les cahiers jungiens de psychanalyse | « Cahiers jungiens de psychanalyse »

2014/2 N° 140 | pages 133 à 150

ISSN 0984-8207

ISBN 9782915781298

DOI 10.3917/cjung.140.0133

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-jungiens-de-psychanalyse-2014-2-page-133.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Les cahiers jungiens de psychanalyse.

© Les cahiers jungiens de psychanalyse. Tous droits réservés pour tous pays.

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

L'à-venir du travail

Philippe Bigot* – Toulon

Le travail peut nous offrir à nous autres mortels qui vivons dans un temps fini qui ne cesse de partir à la dérive, un certain degré de permanence et de durabilité¹.

Hannah Arendt

L'objet de ce texte est d'introduire la question du travail dans sa dimension psychosociale. Alors que la notion de « travail » ne va pas de soi et qu'il est un concept, au demeurant assez récent, nous nous attacherons au travers de cette contribution à articuler différentes questions mobilisées : le social et le sociétal, souffrance au travail et travail de la souffrance, sens, temps et temporalité que le titre de ce texte vise à souligner.

Le travail, l'invention d'un concept

Le mot travail est – chaque jour ou presque – employé par chacun dans des contextes et des acceptions différentes. Le travail est un concept qui ne fait l'objet ni d'homogénéité ni d'unité intellectuelle et idéologique entre spécialistes. Il s'agit là d'un premier type de difficulté qui se présente à celui qui veut aborder la question du travail. Elle ne va pas de soi. Nous exposerons dans ce qui suit quelques points saillants qui ont donné forme au concept de travail.

L'invention du travail envisagé comme activité de l'Homme visant à transformer le monde et qui, dans le même temps, se constitue comme catégorie « le travail » est assez récente. Les travaux d'Adam Smith sont sur ce point, fondateurs.

* P. Bigot est psychologue clinicien et consultant spécialisé dans l'accompagnement professionnel. Il dirige le cabinet conseil Convergence RH, à Toulon.

1. H. Arendt, « Condition de l'homme moderne », in *L'Humaine Condition*, Paris, Gallimard, 2012, p. 286.

Les découvertes de l'anthropologie montrent que le travail n'est pas universel. Ainsi pour la Grèce Antique, la notion de travail en tant que fonction unique n'existait pas. L'activité était assujettie à des catégories pouvant se résumer dans une distinction entre deux formes de tâches, les unes désignées sous le terme *ponos*, les tâches dégradantes, pénibles, engageant le corps et impliquant un contact, souvent étroit, avec la matière ; les autres désignées comme *ergon*, « l'œuvre » qui naît de la forme imposée à la matière. Il en va bien autrement de nos sociétés contemporaines qui sont, quant à elles, fondées sur le travail.

À partir de la Révolution Industrielle, trois principales fonctions vont être attachées au travail :

- La fonction de facteur de production qui se déploie au cours du XVIII^e siècle, et à travers laquelle le travail est envisagé comme ce qui produit la richesse ; ce que les travaux d'Adam Smith, au carrefour de l'économie et de la philosophie vont démontrer. L'effort, la peine, la dépense d'énergie physique sont les effets du travail aux antipodes de toute idée très contemporaine de satisfaction personnelle, de réalisation de soi notamment.
- La fonction créatrice se développe dans l'Europe industrielle du XIX^e siècle. Sur ce point s'étaye la conception moderne et toujours en vigueur d'un travail émancipateur. Cette visée prométhéenne est portée par les premiers travaux des « utopistes » et c'est Hegel qui développera la thèse selon laquelle « le travail est l'essence de l'homme ». Nous reviendrons sur la position hégélienne.
- La fonction protectrice est étroitement liée au travail en tant que conséquence des rapports de force entre classes qui ont structuré l'histoire. Sans être exhaustif, rappelons, s'agissant de la France, la création d'un statut de salarié avec peu d'équivalent dans le monde, une législation du temps de travail actuellement à trente cinq heures par semaine, un droit aux congés payés, un salaire minimum garanti (que l'Allemagne a mis en œuvre en 2014), des droits à la formation, à la protection sociale. Nous voyons ainsi que le travail, bien loin de ne donner qu'un revenu, donne aussi des « droits » et institue des places dans l'espace social. Toutefois, il n'en va pas ainsi dans tous les pays.

L'usage même du mot « travail » pose de multiples difficultés. Tout d'abord, l'ambiguïté du mot travail, les approximations qui caractérisent son usage, et celui des termes voisins. L'équivalence faite dans l'expression courante entre « travail » et « emploi » est significative. Chercher « du » travail revient donc à trouver un emploi. Le travail se trouve réduit à l'emploi et sa pénurie. En

disparaissant derrière le problème de l'emploi, il n'y a plus d'espace institutionnel et médiatique pour parler du travail, de son organisation, de ses modalités. Dans le discours politique, économique et même syndical, la problématique de l'emploi a évacué le travail. Un sujet en chasse un autre.

Ensuite, le travail est lié à une ambivalence qui réfère à la fois à la nécessité ou à la contrainte. Sur ce point de nombreuses conceptions s'ouvrent : le travail est ce qui permet à l'homme de s'humaniser, de prendre sa place dans les rapports sociaux, de se transformer lui-même en transformant le monde (et inversement) ; il permet de développer le sens de l'effort et le sens de la valeur des choses. Des conceptions plus récentes font du travail un moyen de réalisation et d'expression de soi et même, d'épanouissement personnel.

Les usages du concept de travail sont liés aux transformations historiques qui affectent la réalité du travail et aux révolutions successives qui ont marqué le monde au cours des deux derniers siècles. La grande époque du travail est intrinsèquement liée au développement des manufactures et des grandes industries. L'arrivée des nouvelles technologies de l'information et la financiarisation de l'économie durant les vingt dernières années du XX^e siècle vont transformer en profondeur le travail autant que le rapport des individus au travail.

Le débat public est préoccupé par la « valeur travail », débat qui avait trouvé son point d'orgue il y a quelques années, au moment d'une élection présidentielle. Un candidat, entre temps devenu Président, en avait fait l'alpha et l'oméga de son programme : « réhabiliter le travail² », faire du travail la valeur première et, comme pour mieux s'assurer que chacun comprenne bien le slogan, il annonçait sans malentendu possible : « travailler plus pour gagner plus ». Chacun connaît la suite de cette histoire. Nous laisserons soigneusement de côté la question du travail comme valeur tant les positions sont aussi variées que tranchées chez les nombreux spécialistes. Observons le registre linguistique et prenons la mesure de l'imaginaire convoqué lorsqu'il s'agit de « réhabilitation » pour mieux pointer la perte sémantique : la valeur « du » travail a laissé place à la « valeur-travail ». Il est peu probable que ce glissement soit l'effet d'une omission, il est le signe qu'aborder le travail est une question politique, aujourd'hui déplacée sur le terrain idéologique.

Le travail, un concept récent

Si on peut aisément imaginer ce qu'est une vie sans emploi – elle se donne à voir chaque jour – qu'en serait-il d'une vie sans travail ? Entre ceux pour qui le travail est la source essentielle de la réalisation de soi dans la société et ceux

2. N. Sarkozy, http://perso.limsi.fr/poingtal/_media/divers:monprojet.pdf.

qui prophétisent la fin du travail, il y a un écart qui pointe les différentes idéologies qui trament le concept de travail. Il y a un écart qui indique surtout la difficulté à penser le travail. Ce concept est pris dans des mouvements d'aller-retour qui oscillent entre le pronostic de sa fin ou l'annonce de son renouveau, sa dévalorisation ou sa revalorisation, son manque de sens ou sa capacité à en produire, sa nature anthropologique ou essentiellement de transition. Il n'est d'autre alternative ici que de prendre position pour ou contre.

Posons la question directement : pourquoi travaille-t-on ? On travaille pour vivre serait une réponse traditionnelle, évidente et frappée au coin du bon sens... Aristote avait (déjà) mis en évidence deux perspectives assez différentes. D'une part, l'activité menée parce qu'elle est utile à l'existence, il en va ainsi de la cueillette, de la chasse et des produits que l'on cultive pour sa consommation propre. Cette production possède alors une « valeur d'usage ». D'autre part, l'activité menée parce qu'elle est rémunératrice : il s'agit ici de vendre la production de sa culture. Cette production possède alors une valeur d'échange. À près de deux mille quatre cents ans de distance, Aristote et Marx vont se rejoindre sur ce point. Marx en fera un des pivots de son édifice théorique.

Le travail est-il ce qui s'impose à l'homme comme contrainte extérieure, l'entravant dans l'expression de ses facultés propres ; ou est-il ce qui lui permet de se réaliser, transformant ainsi la nature autant que lui-même dans un mouvement synchrone ? À poser ainsi la question, nous orientons notre propos autour d'une dualité qui met en tension aliénation et libération. Si cette opposition peut paraître classique, nous pouvons aisément repérer que non seulement elle n'a rien perdu de son actualité mais qu'elle se prête – au travers de ses formes contemporaines – à quelques déplacements entre scène sociale et espace psychique. Nous chercherons à éclairer ce point.

L'expression « aliénation du travail », une fois énoncée, ne permet pas de déterminer l'interprétation à lui donner. En d'autres termes, le travail produit-il l'aliénation ou le travail lui-même est-il aliéné ? Il en va ainsi de la question de l'émancipation, indissociable de celle de l'aliénation. S'agit-il de libérer le travail ou de se libérer du travail ? Cette opposition structure la façon d'aborder et de penser la question du travail et oriente les débats. Il ne s'agira pas ici, d'apporter une nouvelle argumentation au service de l'une ou de l'autre.

Dans ses *Manuscrits*³, Marx développe la question du « travail aliéné » et soutient l'idée qu'avec cette forme de travail, l'homme devient étranger à lui-même. Le latin *alienatio* est lui-même construit sur *alienus*, étranger, et donc sur *alius*, autre. Initialement, il s'agit d'un terme juridique qui signifie la cession d'un bien. Rousseau a donné au mot sa valeur philosophique en parlant du

3. K. Marx, *Manuscrits 1844*, Paris, GF Flammarion, 1996.

« contrat social⁴ » comme d'une aliénation de la liberté ; prise dans son sens premier de cession. Hegel puis Marx en feront un concept philosophique central. Voulant attacher un statut scientifique à sa théorie de la « plus-value », Marx lui substituera alors le concept « d'exploitation ».

Deux usages du mot aliénation sont possibles. Un usage précis, philosophique et un sens large, commun. Un usage précis dont Hegel a posé les fondements philosophiques⁵. Pour ce dernier « le travail est l'essence de l'homme ». L'homme se transforme lui-même en transformant l'extérieur ; il se constitue en s'opposant à une extériorité qui se révèle n'être que lui-même. Une intériorité qui s'oppose à une extériorité, une identité qui s'oppose à l'étrangeté ; la conception hégélienne de l'aliénation se fonde sur une dualité. L'aliénation apparaît dès lors que cette extériorisation se caractérise comme dépossession (de soi), oppression ou encore domination. L'usage large entend d'opposer à l'asservissement ou à la dépendance, une libération ou une émancipation. Usage qui ne s'inscrit plus dans une conception duelle mais induit une représentation binaire. Celle-ci cesse d'être philosophique pour devenir idéologique : c'est la dépendance ou le travail. Un déplacement apparaît. À l'opposition structurante « aliénation / libération » est substituée une opposition « travailler / ne-pas-travailler » qui peut aller jusque dans sa forme populiste à une opposition « travailleur / profiteur ». Le profiteur prenant alors le visage de celui qui, privé d'emploi, bénéficie des avantages sociaux financés par ceux qui travaillent. L'instrumentalisation politicienne du thème de l'emploi vient masquer le travail et les questions qu'il soulève.

L'ambivalence du travail tient d'abord à ce qu'il est lié à la nécessité. Il convient de penser le rapport de l'homme à la nature en tant qu'il est commandé par le besoin vital de prélever ce qui est utile à la vie. En ce sens, Marx excluait toute abolition du travail⁶. Rousseau repérait une aliénation fondamentale de l'Homme⁷ qui relevait moins du travail ou de ses modalités que de l'engagement dans une dépendance toujours accrue à ses productions propres. La dualité « aliénation / libération » se présente alors comme indépassable. Dès lors que l'activité humaine produit des effets extérieurs, il y a aliénation au sens premier d'extériorisation. Cette extériorisation constitue une dépendance qui se fait en particulier sentir dans le manque de ce dont on dépend, l'aliénation est alors effective. Cette aliénation est aussi un envers, celui d'une domination de la nature comme le montre le développement technique de la production et

4. J.-J. Rousseau, *Du Contrat social*, Paris, Magnard, 1994.

5. G. W. F. Hegel, *Phénoménologie de l'esprit*, Paris, Gallimard, 1993.

6. K. Marx, *Le Capital*, Paris, Éditions Sociales, 1950.

7. J.-J. Rousseau, *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*, Première partie, Paris, Flammarion, 1996.

ses conséquences sur l'environnement. L'effet « systémique » et de déplacement se poursuivra avec d'autres formes d'aliénation : celle du consommateur dans un monde de consommation, celle du producteur assujéti à la productivité, celle de l'actionnaire à son impératif catégorique de rentabilité. L'articulation aliénation / libération peut s'envisager comme structurelle et inhérente au concept de travail. Elle ne saurait se limiter à désigner un ensemble de dépendances et d'oppressions mais engage une pensée de l'identité et de l'essence. La question devient pour nous celle de la transformation du rapport à l'aliénation ou pour le dire autrement, la façon dont la personne se constitue comme sujet de son expérience.

De quoi « travail » est-il le nom ?

Le travail et le rapport au travail ne sauraient se comprendre en dehors des catégories de pensée qui organisent et orientent la société. Dès les années 1970, les travaux de Jean-François Lyotard anticipaient la fin des « grands récits⁸ ». La perspective « postmoderne » alors ouverte est pensée comme un paradigme, elle sera suivie par Michel Foucault et Jacques Derrida pour ne citer que les plus connus. Par « postmoderne », Lyotard « désigne l'état de la culture après les transformations qui ont affecté les règles du jeu de la science, de la littérature et des arts à partir de la fin du XIX^e siècle⁹ ». Avec la « condition postmoderne » et son contre-poids, la fin des « grands récits », Lyotard élabore une interrogation critique des récits totalisants que sont pour lui, le structuralisme, le marxisme, la psychanalyse freudienne pour en citer les principaux. Il écrit : « On tient pour "postmoderne" l'incrédulité à l'égard des métarécits¹⁰. » Le philosophe remet explicitement en question les récits traditionnels sur la modernité, en particulier celui qui, depuis les Lumières, fait de l'histoire de l'humanité un long chemin vers l'émancipation. Pour l'auteur, le « postmodernisme » est la dissolution de ces récits. Il s'attachera plus particulièrement aux deux récits construits par Hegel et Marx ; le premier qui fixe à l'histoire de l'homme un « sens de l'esprit universel » et le second qui attribue une finalité avec l'avènement d'un état dans lequel les classes entraînent l'abolition des conflits entre hommes. Cette analyse des « métarécits » qui ordonnent et donnent sens, interroge la place et la fonction du savoir et en conséquence, de la science dans la société contemporaine. En effet, les « grands récits » portés par la science proposaient un monde meilleur fondé sur son propre progrès, permanent. Le

8. J-F. Lyotard, *La Condition postmoderne*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1979.

9. *Ibid.*, p. 7.

10. *Ibidem*.

discours contemporain de la science n'est plus unique, pas plus qu'il ne vise une finalité unique. Les discours sont pluriels, fragmentés, parfois contradictoires. Ils ne permettent plus à l'homme « postmoderne » d'accéder à une conception unifiée et cohérente du monde. D'une certaine façon, la fin des « grands récits » est une crise du discours lui-même. Avec la société « postmoderne », la légitimation du savoir se traduit différemment. La perte de crédibilité des « grands récits » aura comme conséquence l'essor des techniques et des technologies « qui a déplacé l'accent sur les moyens de l'action plutôt que sur ses fins¹¹ ». Une autre conséquence sera une fragmentation du discours qui génère autant de discours relatifs. Cette relativité des discours sera l'un des vecteurs du développement de la « société des individus¹² » selon la formule lumineuse du sociologue Norbert Elias.

Le rythme, le temps court sont deux composantes qui impriment les transformations des sociétés modernes. L'économie du capital qui se transforme en une économie de la finance, les changements engendrés par les technologies de l'information qui façonnent notre rapport au monde et par là, le monde lui-même. Le travail est en crise autant que le sont les modèles de société. La « globalisation » du monde et des activités ne saurait y être étrangère. La mondialisation transporte avec elle ses normes qui s'imposent au travers d'enjeux économiques. Par exemple, ces normes font qu'un consommateur doit être assuré par une même enseigne, de pouvoir manger dans le monde entier son sandwich préféré à « goût » identique et constant (si l'on peut dire). Il en va de même pour les pratiques de gestion qui vont se répéter uniformément dans les entreprises en tout point du globe terrestre, par-delà leur culture et leur histoire. Citons en illustration, le « *lean management* », théorie et pratique modernes du toyotisme dans lequel la moindre seconde de temps doit être productive. Le « *lean management* » n'a pas de patrie, pas de papiers d'identité ni de carte de séjour ou de travail et ne rencontre aucune tracasserie pour traverser les frontières. S'il était un homme, il aurait un statut de clandestin !

Face à des mouvements aux effets et conséquences bien réels dans les organisations et pratiques de travail, quelque chose de la personne et plus précisément du sujet, objecte. Les symptômes de la souffrance au travail se développent. Nous postulons ici que le symptôme est un lieu de souffrance tout comme il est aussi un lieu de résistance. Nombreux sont les articles et ouvrages traitant la question de la souffrance au travail parfois recouverte de la dénomination « risques psychosociaux ». Notre projet sera dans les lignes qui suivent de repérer les sujets venant étayer notre propos.

11. *Ibid.*, p. 63.

12. N. Elias, *La Société des individus*, Paris, Pocket, 1998.

De la souffrance du travail à la souffrance au travail

Nous l'évoquions précédemment, le travail est marqué d'une ambivalence dans le rapport qui y est entretenu. Une part de l'attitude négative nourrie à l'égard de la vie professionnelle peut être considérée comme inhérente à la notion même de travail. L'étymologie du mot, désignant dans des langues diverses cette activité, ne laisse pas de doutes sur le caractère contraignant et déplaisant. La langue française est particulièrement expressive puisque le mot « travail » se réfère au latin *tripalium* qui désignait un instrument de torture reposant sur trois pieux. Le grec *ponos* signifie « douleur », l'hébreu *avoda* trouve sa racine dans *eved*, l'esclave. Le latin *labor* renvoie à la corvée et l'allemand *arbeit* à l'adversité, la difficulté. De façon beaucoup plus contemporaine, *work* en anglais offrira une perspective bien moins négative en recouvrant des sens divers et désignant des activités différentes.

La représentation de ce sujet et de son actualité parfois dramatique a été mise en scène par Christophe Dejours dans son documentaire : « Souffrance en France ». Celui-ci a donné lieu à une publication¹³. Cette représentation sous la forme d'une explication vise à attribuer ces maux au paradigme néolibéral dont la caractéristique est de se présenter comme une politique contrainte par l'ordre des choses. Les plus modestes subissent fortement l'effort imposé parfois jusqu'à une situation de rupture, sociale et psychique. La transformation du rapport au travail se traduit par le passage de l'ère de la « souffrance *du* travail » – en écho à l'étymologie – à l'ère de la souffrance *au* travail.

Attachons-nous à recenser quelques aspects qui forment la source de la souffrance au travail :

– Les systèmes de mesure et de contrôle. Il ne saurait être question de contester la nécessité de l'évaluation. Ce que les personnes vivent mal est la quantification dans laquelle elles sont entraînées : quantification des résultats, comparaisons multiples, classements. Cette mise en chiffre systématisée, cette quantophrénie¹⁴ pour reprendre l'expression popularisée par Vincent de Gaulejac vise un contrôle sur l'activité par les outils de la gestion. Et les personnes se retrouvent prises dans les rets des « tableaux excel ». Réduire l'évaluation à la seule mesure conduit à abandonner les jugements de valeurs qui donnent du sens, au profit de la définition d'indicateurs qui ne sont que les apparences d'une réalité. Le système d'évaluation-contrôle prend une forme perversifiée dès lors qu'il vise à mesurer des compétences « non techniques » rendues déterminantes.

13. C. Dejours, *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 2000.

14. V. de Gaulejac, *La Société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2005.

Ces compétences ne sont autres que des comportements qui prennent valeur de compétences sociales. Le système mis en œuvre peut devenir une véritable incitation à une compétition interne et intense. La place occupée ou convoitée en est, le plus souvent, l'enjeu central.

– Les messages paradoxaux. Dans sa théorie de la schizophrénie¹⁵, Grégory Bateson avait démontré le rôle pathogène de la communication paradoxale. Or force est de constater que les injonctions paradoxales font florès dans le monde du travail. Concrètement, les managers et leurs équipes sont incités à développer leurs résultats avec des moyens constants ; les managers doivent optimiser leur performance dans la compétition tout en gagnant en sérénité, les managers ont à se transformer en leader selon des normes de comportements parfois bien éloignées de leur personnalité, les collaborateurs doivent satisfaire aux demandes des clients et aux exigences de leur entreprise, fussent-elles contradictoires dans leurs intérêts respectifs. Ces situations quotidiennes dont la liste serait infinie sont à rapprocher des pressions fortes qui s'exercent sur l'activité, l'organisation du travail, l'économie, les relations de travail et managériales. Il devient plutôt banal que moyens et objectifs ou encore que temps et production soient placés dans un rapport de contradiction. L'injonction paradoxale n'a rien d'anecdotique par la situation d'impossibilité qu'elle engendre, l'impuissance dans laquelle les personnes se trouvent installées, la souffrance qui se développe avec le temps.

– La reconnaissance. Un sujet largement travaillé dans le champ de la sociologie, notamment. Il est fréquemment cité par les personnes confrontées à une situation de « souffrance au travail ». Les travaux de Norbert Alter¹⁶ montrent de façon très claire le malentendu sur lequel se fondent les tensions et conflits autour de la reconnaissance. Ce malentendu repose sur l'écart de nature entre « travail prescrit » et « travail réel ». Alors que dans le meilleur des cas, le monde professionnel reconnaît à la personne sa contribution (par sa qualité, sa quantité) au travail prescrit, la personne quant à elle attend une reconnaissance sur le plan du « travail réel » c'est-à-dire de ce qu'elle a fait d'indispensable au bon déroulement des opérations et qui ne lui était pas demandé (c'est-à-dire prescrit). Une source importante de reconnaissance se situe dans la possibilité que soient parlées aux différents niveaux (de l'exécution à la direction) toutes les dimensions du travail, prescrites ou non. Une autre

15. G. Bateson, *Vers une écologie de l'esprit*, Tome 2, Paris, Seuil, 1980.

16. N. Alter, *Donner et prendre : la coopération en entreprise*, Paris, La découverte, 2010.

source majeure de la reconnaissance est le sentiment du « travail bien fait ». Sont mis en jeu pour la personne des sentiments de valorisation issus du résultat et de la qualité de son travail. Parmi ces sentiments, nous pouvons citer la fierté (le rapport intériorité-extériorité) vécue dès lors qu'un autre reconnaît la valeur de ce qui a été réalisé. À en juger par les pratiques de nombreuses entreprises, il est probable que l'expression d'une reconnaissance factice soit bien pire que l'absence de celle-ci.

– Les valeurs. Comment croire que la crise des valeurs puisse être sans effet sur les personnes engagées dans leur situation professionnelle ? Les enquêtes, les témoignages vont dans le même sens. Les valeurs essentielles, qui lorsqu'elles ne sont pas incarnées par ceux-là même qui dirigent et prennent des décisions (aux effets bien réels sur l'existence des personnes), sont une source de souffrance au travail. Quel vécu peuvent avoir les personnes lorsqu'elles constatent une absence d'équité selon que l'on est dirigeant ou dirigé dans la mise en œuvre d'un plan social ? À un moment où la peur du déclassement social est vive, à un moment où la génération qui arrive va rencontrer plus de difficultés que la génération précédente pour s'insérer dans l'ordre social, le dévoilement au grand public de l'imposture de quelques-uns jette l'opprobre sur tous. La violence des sentiments et la souffrance s'en trouvent accentuées.

La promesse de la réalisation de soi

En reprenant la proposition de Jean-François Lyotard, la question se pose de savoir comment les individus peuvent se situer dans la société « postmoderne ». Pour ce dernier, « la nouveauté est que dans ce contexte les anciens pôles d'attraction formés par les États-Nations, les partis, les professions, les institutions et les traditions historiques perdent de leur attrait. Et ils ne semblent pas devoir être remplacés, du moins à l'échelle qui est la leur¹⁷. » Pour l'individu postmoderne, l'identification aux personnages, héros de l'Histoire devient difficile. « Chacun est renvoyé à soi. Et chacun sait que soi est peu¹⁸. » N'y voyons pas pour autant une masse d'individualités livrées à elles-mêmes mais un rapport au social et aux institutions profondément transformé. « Le soi est peu, mais il n'est pas isolé, il est pris dans une texture de relations plus complexes et plus mobiles que jamais¹⁹. » Nous voyons sur ce point comment le recul des « grands récits » ramène la notion d'appartenance et peut en faire une

17. J-F. Lyotard, *La Condition postmoderne*, *op. cit.*, p. 30.

18. *Ibidem*.

19. *Ibid.*, p. 31.

problématique : celle-ci pouvant s'illustrer, potentiellement, dans les crises que vivent de nombreuses institutions.

L'individualisation comme fait de société va entraîner l'idée d'une nécessaire réalisation de soi liée à la notion de « développement personnel » d'une part, et à la recherche « du bonheur », idée fort récente, d'autre part. Quelles voies s'offrent aujourd'hui à la réalisation de soi après le naufrage des idéaux collectifs notamment ? Une idéologie du travail a pris le relais au cours des années 1970 présentant le travail comme le moyen de la réalisation de soi trouvant sa manifestation dans la réussite matérielle. À l'instar des ressorts d'une démarche marketing, l'entreprise (notamment internationale) a promis ce qu'elle ne pouvait raisonnablement pas tenir. L'expérience vécue par Hélène Weber et relatée dans son ouvrage²⁰ est un exemple typique autant que peuvent l'être les cas, maintenant nombreux, de cadres s'orientant vers de nouveaux domaines, après une rupture.

Mais il se trouve que la réalisation de soi ne peut relever que d'un cheminement personnel dont le monde professionnel ne peut s'avérer être qu'un étayage parmi d'autres : il ne saurait être exclusif.

De la force de travail à l'énergie psychique

Dans les économies industrielles, la force de travail était l'objet de la transaction. Le « travailleur », contre salaire, apportait sa force de travail. Cette expression indique nettement la mobilisation du corps et de la force physique dans le travail. La bipartition traditionnelle entre métiers manuels et métiers intellectuels venait distribuer les places dans un espace social fortement déterminé. Une des conséquences des transformations à l'œuvre dans le monde du travail s'exerce sur ce point : le travail dans le monde « postmoderne » a plus besoin de libido que de force physique de travail. Dans la compétition économique mondiale, la « plus-value » de l'entreprise ne réside pas dans son savoir-faire technique. Les collaborateurs sont incités, invités ou exhortés à donner « d'eux-mêmes ». Cette part « de soi » est ce qui doit faire la différence, l'atout compétitif de l'entreprise face à ses concurrentes. L'intériorisation progressive des logiques de l'entreprise invite chacun à devenir « l'entrepreneur de lui-même²¹ ». L'individu « postmoderne » est enjoint à se considérer comme une ressource, ce qui, sur le plan de l'économie libidinale conduit à bien d'autres formes d'investissements. Quelques cas extrêmes de pratique en entreprise montrent bien la nature de l'engagement attendu : le corps n'y suffit plus, il faut l'âme. Cette

20. H. Weber, *Du Ketchup dans les veines*, Paris, Érès, 2011.

21. P. Dardot, C. Laval, *La Nouvelle raison du monde*, Paris, La découverte, 2009.

formule n'est bien sûr pas sans évoquer la légende de Faust, selon laquelle, un alchimiste aurait vendu son âme au diable en échange de la connaissance et de pouvoirs. Lorsque l'individu a vendu « son âme », que lui reste-t-il ? Les situations professionnelles sont d'une complexité telle qu'elles se déroulent « à mots / maux couverts ». Un individu peut alors se trouver embarqué bien au-delà du consentement qu'il pensait avoir ou pouvoir donner. Certaines de ces situations ouvrent également à des questions éthiques, des choix impossibles. Le cas de l'entreprise Apple, relaté par Robert Sutton²², est un exemple significatif. De nombreux cadres racontent, après leur départ de l'entreprise, les situations de vexation, d'humiliation mais aussi d'incompréhension et d'hébété-tude auxquelles ils étaient confrontés avec leurs hiérarchies. Ces dernières vivant des situations similaires avec leurs hiérarchies et ceci jusqu'au PDG, Steve Jobs. Entrepreneur visionnaire et parfaitement dictatorial selon les témoignages recueillis par Sutton, le PDG obnubilait ses collaborateurs et occupait une grande quantité de leurs conversations. Ces cadres racontent comment ils étaient tiraillés entre une entreprise qu'ils aimaient et qui faisait rêver, et le système de management, le climat délétère qui pouvaient y régner.

De manière plus banale, il est attendu des personnes de mobiliser leur potentiel, d'utiliser leurs qualités, de déployer les compétences liées à leur personnalité au service de l'entreprise et de sa performance. De façon concrète et renforcée en cela par les outils de la nouvelle technologie, la pression du travail s'est accrue, en particulier chez les cadres. La frontière entre espace de travail et espace privé est devenue poreuse, de nombreuses personnes ne peuvent « décrocher » : consultation des messages, réponses en temps presque réel... Les normes qui permettaient d'évaluer le travail, d'en baliser les contours ont muté en un ensemble de prescriptions idéales (zéro défaut, l'excellence permanente, la haute performance durable...) Elles mobilisent les personnes engluées dans des contrats narcissiques souvent complexes à démêler. Entre idéal du moi et moi idéal, ces normes prescrites, comprises dans des messages implicites, viennent siphonner l'énergie psychique, parfois jusqu'à l'assèchement de toute l'économie libidinale.

Le travail « hors sujet »

De quelle aliénation le travail est-il le lieu ? Entre l'artisan qui va concevoir et fabriquer une pièce unique et l'ouvrier posté à la chaîne, la réponse est radicalement autre. D'un côté, l'aliénation du travail de l'artisan / artiste qui travaille « hors de lui » à une œuvre d'exception mobilisant un savoir-faire

22. R. Sutton, *Objectif zéro sale con*, Paris, Vuibert, 2010.

d'exception, et qui pourra dire non sans fierté « je suis la personne qui a fait cela ». De l'autre, l'aliénante aliénation de « l'ouvrier spécialisé », qu'un certain cinéma a su mettre en scène avec Chaplin dans les *Temps modernes*, pour qui tout (son monde) est engrenage, chaîne, asservissement et lui apparaît comme non seulement étranger mais comme puissance dévoratrice. Quelle que soit la configuration, c'est un monde humain qui se construit, un monde dans lequel la personne n'a pas tout à fait le même « statut », entre sujet et objet. Chez Marx, le prolétaire ne désigne pas seulement une condition sociale et matérielle. La prolétarianisation est la confiscation du savoir-faire de l'artisan transféré dans les machines, lesquelles deviennent alors prescriptrices du travail que cet individu doit désormais faire. La prolétarianisation consiste en ce mouvement de renversement homme-machine-homme et qui engage le pouvoir. À voir le fonctionnement des plateformes téléphoniques ou les conditions de productions des vêtements au Bengale, nous mesurons bien que ce monde n'est pas aboli. Le désir de devenir le sujet de son histoire professionnelle est essentiel, souvent sous-jacent d'une demande d'accompagnement.

Le travail et le sens

La question du sens est prégnante dans le champ socioprofessionnel. Elle est bien souvent mise en avant par les personnes qui témoignent de leur mal-être au travail sous la forme d'une perte, d'une perte de sens. Ce sens « perdu » peut être abordé à partir de perspectives différentes. Reprenons, sur cette question du sens, les analyses de Jean-François Lyotard. La relativité des discours entraîne la relativité de vérités qui sont devenues multiples à défaut de « grands récits » unificateurs. Il n'y a plus d'espace pour les théories collectives qui assigneraient à notre époque un « sens » et une direction. Cette signification n'a pas disparu et, n'étant plus portée par l'histoire, elle s'en trouve incarnée différemment. Chacun est alors renvoyé au sens. De façon individuelle ou encore inscrit dans un collectif, une communauté, l'individu « postmoderne » n'a d'autre alternative que de construire le sens par ses engagements, ses actes, son travail et ses efforts, notamment. En l'absence de récits prescriptifs, à chacun de se fixer une direction. À chacun de trouver la sienne alors même que la multiplicité des orientations potentielles ne parvient plus à converger vers un point unique et unifiant qui serait l'orientation de l'humanité. Nous voyons combien, une mise en perspective de cette question du sens, fondée sur une conception spirituelle, nous amènerait vers d'autres conclusions.

Cette question du sens prend aussi des formes pratiques et matérielles. L'effacement de la compréhension pleine et entière de ce que les personnes font, l'absence de finalité explicite de ce à quoi sert ce qui est fait vont engendrer

des ruptures. Les nouvelles formes d'organisation du travail, qui d'ailleurs ne cessent de relever de la traditionnelle division des tâches, entraînent une violence au regard du niveau de formation, de plus en plus important, possédé par les personnes. Cette violence est le reflet de la dichotomie entre les capacités individuelles (capacités de penser, d'élaborer, de sens critique...) et la quantité de tâches d'exécution attendue dans les postes, y compris ceux « à responsabilités ». De cet écart, vont surgir des conflits psychosociaux.

La perte de sens devient souffrance dès lors que la perte porte sur l'objet de l'identification ; nous retrouvons là la dualité hégélienne. Dans l'exemple de la situation d'un savoir-faire qui disparaît au profit d'une procédure, d'une machine, d'une externalisation vers un sous-traitant (parfois à l'autre bout du monde), la dualité intériorité / extériorité désigne ce à quoi la personne était identifiée autant que ce qui est perdu. Le plus souvent, une part d'identité est engagée dans ce qui est perdu, il peut s'agir d'identité individuelle et / ou collective. La perspective psychanalytique est féconde sur ces questions. Il n'en reste pas moins que dans le champ socioprofessionnel, la formule « perte de sens » peut masquer et déplacer d'autres enjeux.

La question de l'autonomie

L'autonomie mérite une attention toute particulière dans la mesure où, selon nous, elle est le symptôme des problématiques contemporaines du travail. L'articulation entre souffrance « psychosociale » et individualisme se fonde sur des responsabilités et des tâches, objets d'un toujours plus d'autonomisation mais surtout sur l'intériorisation des idéaux. La définition de « psychique » dans l'expression « psychosociale » est à comprendre au sens large, c'est-à-dire à partir d'un contexte social, d'un enjeu général déterminant pour la subjectivation de l'expérience. L'autonomie comme leitmotiv ordonne le tissu social dans son entier. L'exemple des extrémités de la vie est à cet égard significatif : on trouve la personne âgée et son allocation personnalisée d'autonomie et les très jeunes enfants qui doivent au plus vite devenir autonomes dans leur capacité d'apprentissage. Il ne s'agit pas, pour nous, de mettre en cause l'idée même de l'autonomie de la personne mais de soulever les questions posées par l'autonomie proposée comme fait moral d'une société individualiste.

Cette autonomie, qui n'est plus envisagée comme un processus mais comme un état, se manifeste sur trois plans. En premier lieu, cette autonomie généralise chez tous l'angoisse de la performance, elle en fait porter le poids et « payer le prix » à l'ensemble des acteurs. En deuxième lieu, elle engage chacun dans une autoévaluation perpétuelle (et sous contrôle des instances hiérarchiques qui n'évaluent plus directement mais évaluent le produit de l'autoévaluation).

Avec l'autoévaluation, prescription est faite aux personnes, sous couvert d'autonomisation, d'intérioriser les logiques managériales de contrôle en devenant leur propre objet de contrôle. Ce faisant, la position de sujet est rendue aussi intenable qu'illusoire. En troisième lieu, le management, en liant « responsabilisation » et « autonomisation », transforme en normes – parfois contraignantes – les aspirations de chacun à la liberté, à la création, à la réalisation. Or donc, ramenée à l'autonomie, la souffrance dite psychosociale peut se décrire de façon inductive comme reconfiguration de l'expression du malaise social. Cette perspective se distingue d'une lecture objectiviste qui postule une augmentation (réelle) du mal-être individuel sans toutefois que l'épidémiologie en ait apporté la preuve.

Mais concevoir l'autonomie comme un « état » devant être atteint à l'instar d'un objectif, comme un état à maintenir dans une permanence, entraîne des dommages. Nous prendrons l'exemple de la dépression et de l'addiction. Selon les travaux du sociologue Alain Ehrenberg²³, la dépression est une pathologie de l'autonomie. D'un point de vue épidémiologique, la prescription massive d'antidépresseurs dont la France a le record n'implique pas nécessairement que le nombre de personnes dépressives ait augmenté. Elle suppose surtout de s'intéresser aux critères et indicateurs par lesquels ces diagnostics sont établis pour justifier des prescriptions. Mais c'est là un autre débat²⁴. Ainsi, contrairement à ce que le titre de l'ouvrage d'Ehrenberg peut laisser entendre, il ne défend nullement l'idée d'un développement exponentiel de la dépression. Il avance deux arguments principaux pour soutenir sa position. La dépression est une façon de faire reconnaître socialement sa détresse dans le contexte d'une compétition incessante entre les individus ; la dépression est le signe d'une transformation du rapport des individus à eux-mêmes et porte sur les représentations qu'ils se font et les conséquences qui en découlent. Ainsi, l'incapacité à réaliser les performances prescrites ou pire encore, autoprescrites, est ressentie et vécue par la personne comme une impuissance. En suivant les travaux du sociologue, une autre dimension se déploie : celle de l'ampleur de la « dépendance », c'est-à-dire d'une forme possible d'addiction comme l'envers de l'autonomie, nouvel idéal moderne. Elle est moins un fait médical qu'un enjeu social par ses formes modernes : dépendance aux réseaux sociaux, à internet, aux jeux « *on line* », au travail, aux risques pris et puis les drogues sont devenues douces, au moins dans le discours.

Le glissement d'un paradigme de l'autonomie comme finalité et aspiration au paradigme d'une autonomie comme état est un déplacement qui

23. A. Ehrenberg, *La Fatigue d'être soi : dépression et société*, Paris, Odile Jacob, 2000.

24. M. Corcos, *L'Homme selon le DSM*, Paris, Albin Michel, 2011.

accompagne le mouvement d'individualisation de la société. L'autonomie cesse d'être un idéal, soutenu par un désir de libération, au profit d'une autonomie-état, qui ouvre à une classification à deux termes : autonome ou pas autonome.

D'un travail à l'autre... pour ouvrir la conclusion

Il y a du libre là où « ce qui vient » est imprévisible, où il y a de l'à-venir²⁵.

Jacques Derrida

Pour l'individu hypermoderne, la proposition freudienne de ce qu'il peut attendre d'une psychanalyse pourra lui paraître bien fade : aimer et travailler. Mais combien dans notre société en sont-ils capables ? La cure, qu'elle qu'en soit l'orientation, est un travail ; un travail analytique. Il n'est évidemment pas rare qu'une personne adresse à son psychanalyste les turpitudes de sa vie professionnelle, sa souffrance lorsqu'il en a. Une dynamique est toujours un mouvement. Ces questions socioprofessionnelles ne peuvent s'aborder comme des questions individuelles, personnelles. Il ne saurait être question également de ne les traiter que sous des aspects matériels, organisationnels et managériaux. La souffrance au travail suppose un travail de la souffrance qui est à déployer à partir d'une approche pluridisciplinaire. Ce travail qu'engage la démarche analytique ramène le sujet hégélien de l'extériorité et de l'intériorité. Comment penser l'un sans l'autre ? La question duelle fait ici retour. Le travail dans l'espace socioprofessionnel se présente aussi comme une scène d'affrontement des forces de la vie et de la mort. Ce que soulignait à sa façon, Michel Foucault, voyant dans le travail l'expression d'une lutte de l'homme contre la mort. Si le travail signe une irréductible aliénation, il est et reste le support privilégié d'une liberté toujours à gagner. Le travail analytique est l'une des voies « royales » pour élaborer la dualité aliénation / libération dont le champ socioprofessionnel est une des dimensions.

Nous avons emprunté pour le titre de cet article, à Jacques Derrida, sa formule de « l'à-venir ». Le philosophe établissait une différenciation entre le « futur » conçu comme un « présent » déplacé dans le temps, et, « l'à-venir », l'imprévisible, l'événement qui ne peut se réduire à ce qui est connu, c'est-à-dire aux événements du passé ou du présent. La « postmodernité » dans laquelle nous vivons, conduit chacun vers un « à-venir » par nature toujours incertain, qui nous ouvre alors les portes de la création.

25. J. Derrida, E. Roudinesco, *De quoi demain... Dialogue*, Paris, Fayard-Galilée, 2001, p. 92.



RÉSUMÉ : *L'auteur invite à parcourir la question du travail appréhendée sous son angle socioprofessionnel pour en montrer la complexité d'une part, et les caractéristiques qui la structurent et la rapprochent d'autres formes de « travail » d'autre part. Il cherche à montrer le continuum entre le travail comme activité et ce qui « de soi » est mis au travail dans l'activité. Il s'agit de mettre en évidence quelques articulations possibles avec des concepts tels que aliénation / libération qui, dans ce cas précis, forment une dualité fondatrice. L'auteur aborde le sujet dans une perspective pluridisciplinaire. Explorer la question de la souffrance dans son lien au travail et la situer dans une histoire – bien que globalement dressée – est l'invitation faite aux lecteurs et aux cliniciens incités à appréhender le travail dans sa valence socioprofessionnelle et à aborder la demande qui lui est articulée dans sa globalité.*

ABSTRACT: *The author approaches the question of work understood from a socio-professional angle to show its complexity, on the one hand, and the characteristics that structure work and make it comparable to other forms of “work,” on the other. He wants to show the continuum that exists between work as an activity, and the part of “oneself” that is put to work in the activity. The point is to demonstrate certain possible connections between concepts such as alienation-liberation. In this particular case, they form a founding duality. The author speaks from a multidisciplinary perspective. Readers and clinicians are invited to explore the question of suffering as it relates to work, and situate it within a history – although, on the whole, it has been written. They are incited to take up work in its socio-professional valence and respond to the request that it articulates, in its wholeness.*

MOTS-CLÉS : **Aliénation – Autonomie – Dépendance – Dépression – Dualité – Hegel – Idéal – Libération – Libido – Lyotard – Marx – Normes – Psychosocial – Smith – Souffrance au travail – Sens – Sujet – Travail.**

