

## **INTRODUCTION**

---

*« Regarder le travail comme une énigme, ça change tout : que l'on soit enseignant, formateur, accompagnateur d'insertion ou responsable des ressources humaines. En effet, cela veut dire qu'on cherchera à poser les bonnes questions avant de construire une réponse quelconque... »*

*Louis Durrive*

Ce dossier a été conçu pour vous proposer :

- des clefs pour comprendre les questionnements liés au travail,
- des repères pour alimenter et faire avancer votre réflexion.

Notre sélection est issue des travaux menés au sein de notre groupe de travail.

***Dossier réalisé et coordonné par Dominique Rousselin-Legrand. CREFOR***

***Avec la collaboration de :***

***Germaine Doley. IFA/CCI Rouen***

***Marie-Noëlle Fabre. IDS***

***Cécile Feydel DAFCO/CAFOC***



SOMMAIRE

---

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Présentation du conférencier</b>	
• Biographie, bibliographie.....	5
<b>Coup de cœur des documentalistes</b>	
• Article illustrant le thème de la conférence.....	9
<b>Bibliographie sélective.....</b>	<b>25</b>
<b>Webographie</b>	
• Laboratoires.....	37
• Sites officiels.....	43
• Revues en ligne.....	45
<b>Editeurs.....</b>	<b>47</b>
<b>Médias pour en savoir plus.....</b>	<b>49</b>
<b>Centres de ressources du réseau Ranfor.....</b>	<b>51</b>



## Biographie, bibliographie du conférencier

**Pascale MOLINIER**, docteur en psychologie, est Maître de conférences habilitée à la Chaire Psychanalyse, santé, travail du CNAM à Paris ; elle est responsable d'une équipe de recherche « Psychodynamique et Psychopathologie du travail » au Laboratoire de psychologie du travail et de l'action.

Pascale Molinier est rédactrice en chef de la revue Travailler, Revue Internationale de psychopathologie et psychodynamique du travail et membre du comité de rédaction des Cahiers du Genre.

Ses travaux de recherches se situent dans le champ de la psychodynamique du travail. Ses recherches théoriques portent plus spécifiquement sur l'analyse sexuée des processus impliqués dans les rapports entre travail et santé mentale.

### **Les Enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail**

**Ed : Payot, 2006. - 336 p.**

Quels sont les enjeux psychiques du travail ? Quels rapports souffrance et plaisir y entretiennent-ils ? En quoi la vie personnelle ou la sexualité s'en trouvent-elles influencées ? Jusqu'à quel point sommes-nous les héritiers du rapport subjectif au travail de nos parents ? Que transmettons-nous à nos enfants ? Introduction à la psychodynamique du travail, ce livre fait l'histoire de cette discipline nouvelle et en présente les principaux concepts. Il constitue un outil essentiel pour les psychologues, les psychiatres, les médecins du travail et les travailleurs sociaux, mais aussi pour les syndicalistes, les formateurs ou les consultants en entreprise.

### **L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe et compassion**

**Ed : Payot, 2003. - 276 p.**

Au bureau comme à la maison, on attend des femmes qu'elles soient à l'écoute, disponibles, vigilantes et sensibles aux besoins matériels et psychologiques de leur entourage. Comme si cela allait de soi. Comme si les femmes étaient naturellement compatissantes.

Or, à force de considérer comme naturel ce qui ne l'est pas, on arrive à des situations dramatiques où les femmes se surmènent. Un jour, elles craquent, deviennent violentes, maltraitantes ou simplement indifférentes. Est-il possible que les femmes déballent enfin leurs secrets, rendent publique leur expérience sans en avoir honte ? Oui, mais c'est difficile. Car elles doivent s'affranchir des cadres de pensée traditionnels qui ont presque tous été construits pour comprendre l'expérience des hommes. Manque de références, manque de modèles, manque d'identification. Au final, manque d'assurance en soi. Et j'ajoute : manque d'égoïsme.

## **ARTICLES**

### **Les métiers ont-ils un sexe ?**

**In : SCIENCES HUMAINES n° 146, février 2004. - pp. 36-39**

Que se passe-t-il lorsque une femme fait un "métier d'homme" ? A-t-elle droit, comme lui, à la sollicitude et à la compassion de ses subalternes féminines ? Il apparaît que, dépourvues, des attributs de la virilité, les femmes doivent inventer d'autres stratégies propres peut-être à bousculer les vieux clichés.

### **De la condition de bonne à tout faire au début du XXème siècle à la relation de service dans le monde contemporain : analyse clinique et psychopathologique**

**In : TRAVAILLER n° 13, 2004.**

L'auteure retrace différentes étapes dans la recherche en psychopathologie et en psychodynamique du travail à propos des activités de service. La première étape est celle qui, dans les années 1950, oppose à une interprétation psychanalytique du motif paranoïaque du crime des sœurs Papin, par Jacques Lacan, une interprétation en termes de condition (de bonne à tout faire), par Louis Le Guillant. La deuxième étape est l'introduction de la dimension des rapports sociaux de sexe et de race et, corollaire méthodologique, de l'épistémologie des savoirs situés. La troisième étape est la

discussion avec le courant sociologique des émotions dans le travail (émotion work) et sa théorie de la marchandisation des sentiments. Une étape supplémentaire est la prise en compte des façons dont l'amour et la haine sont sollicités dans le travail se service, et en particulier dans le travail domestique.

**Et maintenance... que vais-je faire ? Incidences du progrès technique sur le travail des mécaniciens d'autobus,**

**In : TRAVAILLER n° 10, 2003**

Une investigation réalisée auprès de l'encadrement d'un service de maintenance des autobus apporte quelques éléments de compréhension sur les incidences des transformations de l'objet technique en termes de dégradation des collectifs, érosion du plaisir dans le travail, perte de métier, déstabilisation identitaire, notamment sur le versant de l'identité masculine, exacerbation des conflits entre mécaniciens et machinistes, disparition du monde commun entre ancienne et nouvelle générations.

**Souffrance et théorie de l'action**

**In : TRAVAILLER n° 7, 2001**

Après un bref rappel des principes méthodologiques en psychodynamique du travail, l'auteur discute la primauté de la pensée sur l'action. Une enquête réalisée auprès des cadres infirmiers montre la complexité des rapports entre la souffrance, les défenses et la constitution d'un pouvoir d'agir ensemble. Sont ensuite questionnés le statut de la subjectivité du chercheur et les incidences de son propre hyper-activisme sur l'interprétation.

**Variations sur le corps**

**In : CAHIERS DU GENRE n° 29, 2000. pp. 7-19**

**Travail et compassion dans le monde hospitalier**

**In : CAHIERS DU GENRE n° 28, 2000. – pp. 49-70**

À partir de la clinique et de la théorie en psychodynamique du travail, l'auteure montre que pour les infirmières, la compassion n'est pas une capacité psychologique « naturelle », mais une construction collective mobilisée par l'expérience soignante. Dans le secteur du travail technique hospitalier (maintenance, restauration, etc.) travaillent en majorité des hommes. Une enquête de psychodynamique du travail, menée auprès de cadres de ce secteur suggère que les personnels techniques hospitaliers appartiennent bien au même monde vécu que celui des soignantes. C'est autour de la dimension compassionnelle du travail hospitalier que les divisions corporatistes pourraient être surmontées et que de nouvelles formes de solidarité entre soignantes et personnels techniques pourraient être inventées.

**Virilité défensive, masculinité créatrice**

**In : TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS, n° 3. 2000. – pp. 25-43**

**Primauté de l'argent, dévalorisation du travail : un sentiment d'incompétence anxiogène,**

**In : TRAVAILLER n° 2, 1999. – pp. 113-129**

A partir d'une enquête de psychodynamique du travail réalisée auprès des personnels techniques d'une entreprise publique, l'article décrit les incidences de l'organisation par centre de profit sur le fonctionnement psychique et la santé mentale. Il semble que la nouvelle organisation soit en cause dans l'apparition d'une série de troubles psychopathologiques affectant l'activité de pensée.

**Autonomie morale subjective, théorie psychanalytique des instances morales et psychodynamique du travail**

**In : TRAVAILLER n° 1, 1998. – pp. 55-69**

L'action en psychodynamique du travail se situe entre stratégies défensives et idéal de justice, entre rationalité pathique et rationalité axiologique de l'action. L'autonomie morale subjective n'est pas indépendante de la souffrance (et de ses destins intersubjectifs et intrapsychiques), puisque le sens moral peut être suspendu au profit de la préservation de soi d'une part, et que l'exercice du sens moral implique une authentique proximité avec sa propre souffrance d'autre part. La psychodynamique du travail, en rencontrant la sociologie de l'éthique, est en mesure de poser un problème théorique à la psychanalyse. L'enjeu de toute cette discussion sur les rapports entre théorie sociologique du sens moral, théorie des instances morales en psychanalyse, et psychodynamique du travail est la construction d'une nouvelle théorie du sujet fondée dans une anthropologie de la souffrance.

**Un éclairage psychodynamique de la notion de compétence - à partir d'une analyse de la coopération infirmière.**

**In : EDUCATION PERMANENTE n° 132, 1997-3. - pp. 149-158**

La majeure partie des dispositifs de formation, d'insertion-réinsertion ou de traitement social du chômage sont construits sur le postulat que les compétences sont un bien de l'individu dont les composantes peuvent être analysées et objectivées. Exemple ici du travail infirmier.

Notes : Fait partie du dossier "Actualité des pratiques"

**Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle : l'apport de la psychodynamique du travail**

**In : REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOSOCIOLOGIE, vol. III n° 5, 1997.**

**Psychodynamique du travail et psychologie clinique du chômage**

**In : PSYCHOLOGIE FRANÇAISE n° 42, 1997. - pp. 261-268**

**Travail et santé, impact de la précarité et de la précarisation au travail**

**In : TRAVAIL n° 30, 1994. - pp. 119-124.**

**De la peine au travail**

**In : AUTREMENT n° 142, 1994. - pp. 138-151.**

**La formation continue au risque de penser**

**In : EDUCATION PERMANENTE n° 117, 1993-4. - pp. 101-111**

La promotion de l'activité de penser est, avec la transmission des connaissances, l'autre fonction majeure de la formation. Cependant, à chaque fois que nous sollicitons les autres pour penser -par l'analyse de l'activité, l'élaboration de projet, le débat d'opinion-, nous postulons que cette promotion de la pensée est destinée à trouver usage dans l'action, puisqu'en effet, la formation professionnelle a pour finalité que les gens travaillent mieux. Or, les choses sont-elles toujours aussi simples, et suffit-il d'avoir bien pensé pour pouvoir bien agir ?

Notes : fait partie d'un dossier "Comprendre le travail : deuxième partie"



## ● SOUFFRANCE ET PLAISIR AU TRAVAIL

Cette analyse de la souffrance et du plaisir au travail s'appuie sur les résultats des enquêtes de psychodynamique du travail menées, depuis plus de vingt ans, par l'équipe du laboratoire de psychologie du travail et de l'action du Conservatoire national des arts et métiers. Elle propose une approche des problèmes de souffrance et de plaisir au travail à partir de leurs causes organisationnelles. L'inventaire de quelques-unes des plus récentes formes d'organisation du travail conduit à explorer les leviers d'action dont pourraient disposer les ressources humaines (RH) pour prévenir et enrayer l'augmentation des atteintes à la santé psychique, au travail.

Auteur

Marisa Wolf\*

Stress, fatigue, anxiété, dépression... Associés aux insomnies, ulcères gastro-intestinaux, maux de tête, usages de psychotropes et alcoolisation, ces maux ne laissent pas de déconcerter les observateurs et les acteurs du monde du travail. Plus énigmatiques, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont en constante augmentation. Ces lésions, autrefois réservées aux travailleurs des organisations industrielles « taylorisées », gagnent aujourd'hui de nouvelles catégories de personnels que rien ne semblait devoir exposer à ce type de symptômes. Tout aussi préoccupants, les cas de suicide au travail imposent un effort de prévention tandis que le « harcèlement moral », symptomatique d'un malaise certain, continue d'embarrasser les directions d'entreprise.

Alors que les risques et pénibilités liés aux conditions objectives de travail ont connu une évolution plutôt favorable, ces nouvelles atteintes à la santé surprennent et débordent les responsables de tous bords, syndicats et directions. Leur désarroi face à ces pathologies inattendues, psychiques ou d'origine psychique, explique sans doute la demande sociale croissante sur le thème de la « souffrance au travail ».

La question des leviers d'action dont les entreprises disposent pour faire face à la montée de ces nouvelles formes de pathologies est alors posée. Par quels moyens lutter contre l'apparition de ces symptômes? Faut-il aider les salariés à mieux gérer leur stress? Faut-il les remotiver? Faut-il revoir certaines pratiques de gestion actuelles? Peut-on mettre en place les conditions de l'avènement du plaisir au travail?

Ces questions d'ordre pratique sont ambiguës. Y répondre impose, dans un premier temps, de clarifier les concepts évoqués. Qu'est-ce donc que le travail? Qu'entend-on par « souffrance »? Et par « plaisir »? Y répondre impose, dans un second temps, d'interroger l'hypothèse des défaillances psychologiques individuelles et d'examiner le rôle que peuvent jouer les

nouvelles formes d'organisation du travail dans la dégradation de la santé psychique au travail. À la lumière de ces premières réponses, l'inventaire critique de quelques-unes des plus récentes pratiques de gestion de ressources humaines devrait permettre d'ouvrir le débat sur les aménagements qu'il conviendrait de mettre en place pour assurer que... « le travail, c'est la santé. »

### LE TRAVAIL, UNE « SOUFFRANCE » AUX MULTIPLES DESTINS

#### La « souffrance au travail »

Dans son sens courant, le travail est l'activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose, une activité de transformation de l'environnement productrice de valeur. C'est aussi l'effort qu'il faut soutenir pour accomplir une tâche<sup>1</sup>.

Pour le psychologue clinicien du travail, travailler consiste à ajouter quelque chose de soi-même pour que, malgré les obstacles et les imprévus, ce qui est à faire soit fait. En effet, les ergonomes ont montré depuis longtemps qu'il existe toujours un écart entre le travail prescrit et le travail réel. Même si les tâches sont bien conçues et clairement définies, même si leur répartition entre les personnes et entre les services est rigoureuse et bien comprise, il est impossible de réaliser ce qui est demandé sans procéder à certains ajustements.

Travailler consiste alors à combler cet écart entre le prescrit et le réel, ce qui suppose de rencontrer la difficulté, de faire l'expérience de ce qui résiste à nos connaissances et à nos prévisions et qui échappe à notre maîtrise. Travailler est donc, d'abord, une expérience affective déstabilisante.

\* Membre du laboratoire de psychologie du travail et de l'action du Conservatoire national des arts et métiers.

1. Cf. *Le Petit Larousse*, 2003.

sante et pénible : une « souffrance »<sup>2</sup>. Cette « souffrance » se présente comme l'étape inévitable et commune à tous ceux qui travaillent. En revanche, son destin n'est pas figé. On peut même avancer que cette souffrance-là porte en elle la promesse de l'expérience du plaisir.

#### Le plaisir au travail

Dans l'expérience répétée de l'échec, le sujet met en œuvre toute son ingéniosité et mobilise toute son intelligence pour expérimenter des solutions nouvelles. Ce faisant, il peut découvrir en lui de nouvelles habiletés, de nouveaux savoir-faire et des registres de sensibilité qui n'existaient pas ou dont il ignorait l'existence avant cette expérience de travail<sup>3</sup>.

Le travail n'est donc pas seulement une activité de transformation du monde, il ouvre aussi la possibilité de se transformer soi-même. En devenant plus adroit, en enchaînant découvertes et inventions, le sujet se découvre, se révèle à lui-même, éprouve la vie en lui, ce qui est la sensation même du plaisir.

#### La transformation de la souffrance en plaisir

Pour autant, le travail ne peut se résumer à ce rapport entre le sujet et sa tâche, entre le sujet et lui-même. Le travail est aussi un rapport social. On travaille toujours pour ou avec quelqu'un. Travailler consiste donc aussi à faire fonctionner un tissu social et toutes ses dynamiques interpersonnelles, ce qui soulève la question de la coopération.

Être ingénieux isolément ne suffit pas. Face à un obstacle, et sans coopération, l'un décide de laisser passer une erreur, l'autre « bricole » dans son coin ; tous deux courent le risque de déstabiliser l'organisation et de devoir ensuite assumer, seuls, leur transgression.

Coopérer suppose, au contraire, de témoigner de son expérience, de révéler ses difficultés, de rendre compte de ses trouvailles, de les expliciter et de les justifier, de manière à ne plus les vivre comme des fraudes. De tels échanges sont possibles lorsqu'il existe, dans l'atelier, à la machine à café ou à l'office, un espace de discussion où les solutions apportées par les uns et les autres peuvent être comparées, confrontées, discutées et où des opinions contradictoires peuvent être librement émises, en toute confiance. Le travail joue alors son rôle de médiateur social. Il permet de conjurer la violence ordinaire qui pourrait naître des désaccords entre les uns et les autres. Il permet aussi de conjurer la solitude de celui qui s'aventurerait seul dans une série d'essais et d'erreurs.

Coopérer est un processus coûteux pour l'individu qui, en retour, espère une rétribution à la mesure de sa contribution à l'organisation. Cette rétribution peut être matérielle (salaire, prime,

etc.). Elle peut aussi être symbolique et prendre la forme de jugements de reconnaissance émis par la ligne hiérarchique, les collègues ou les clients. Cette reconnaissance porte sur la valeur du travail effectivement accompli, sur son utilité, sur sa conformité ou, dans certains cas, sur son originalité. C'est elle qui donne un sens à tous les efforts, à tous les doutes et aux découragements qui ont pu précéder. Cette reconnaissance donne un sens à la « souffrance » au travail et autorise sa transformation en plaisir.

#### Les stratégies de défense contre la souffrance

Lorsque les conditions du plaisir ne sont pas remplies, les investigations cliniques menées dans le champ de la psychodynamique du travail ont montré que les sujets déployaient des stratégies de défense individuelles ou collectives<sup>4</sup>.

L'accélération volontaire de l'ouvrier à la chaîne, le désinvestissement du travail ou encore l'hyperactivité permettent, par exemple, d'anesthésier la souffrance et de préserver sa santé. Les comportements collectifs de bravade du danger manifestés par les ouvriers du bâtiment ou le cynisme exhibé par les cadres chargés de définir un plan de licenciement jouent un rôle protecteur contre les risques de décompensation qui pourraient naître de la peur de l'accident, chez les uns, du conflit moral, chez les autres.

*Le cynisme exhibé par les cadres chargés de définir un plan de licenciement joue un rôle protecteur contre les risques de décompensation qui pourraient naître de la peur de l'accident, chez les uns, du conflit moral, chez les autres.*

L'existence de ces stratégies de défense permet de mieux comprendre la rareté des décompensations psychopathologiques. Au travail, la plupart des gens sont plutôt normaux. Toutefois, cette normalité apparente se présente, en réalité, comme un compromis précaire entre des contraintes de travail potentiellement pathogènes et les défenses psychiques élaborées par les travailleurs pour y faire face.

Ainsi, le travail est d'abord une « souffrance » mais une « souffrance » qui n'est pas fatalement délétère pour la santé. Le travail peut transformer le sujet, l'enrichir et l'accroître. Par la médiation de la reconnaissance des autres, le travail peut aussi participer à la construction et à la consolidation de l'identité qui est l'armature de la santé mentale.

2. Dejours C., *Souffrance en France*, Paris, Le Seuil, 1998 ; voir aussi *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 2000.

3. Dejours C., « Intelligence pratique : deux dimensions méconnues du travail réel », *Education permanente*, 1993, n° 116, p. 47-71.

4. Dejours C., *Souffrance en France*, op. cit., *Travail, usure mentale*, op. cit.

Toutefois, pour que le travail joue effectivement ce rôle, il faut que certaines conditions soient satisfaites, que l'intelligence et l'ingéniosité singulières puissent être déployées sans être contrariées, que la confiance et la solidarité rendent possibles l'existence d'espaces de discussion sur le travail, et que la reconnaissance soit au rendez-vous.

En l'absence des conditions de possibilités de transformation du travail en plaisir et sans espoir de reconnaissance, il ne reste plus que la « souffrance » et les défenses contre cette souffrance. Et, quand ces stratégies de défense échouent à leur tour, il ne reste alors plus que l'expression de la souffrance sous la forme d'une décompensation psychique ou somatique.

*Sans espoir de reconnaissance, il ne reste plus que la « souffrance »*

Contrairement au saturnisme du typographe ou à la silicose du mineur, ces décompensations présentent des formes qui relèvent plus de l'organisation psychique et de l'histoire singulière du sujet que de l'exercice d'un métier « à risques ». Il est alors tentant d'interpréter les symptômes constatés par les dispositions psychologiques des personnes qui en sont atteintes. Cette conception psychologique, voire « psychologisante », des problèmes de santé est d'autant plus séduisante que l'organisation du travail n'est plus entachée d'une vision péjorative et qu'elle paraît, de nos jours, bien difficile à incriminer. La fin du taylorisme est annoncée et ses effets délétères

sur la santé mentale des travailleurs ne semblent donc plus d'actualité.

## LES NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION

### L'écart entre travail prescrit et travail réel

Le taylorisme n'a pourtant pas disparu. Dans certaines entreprises industrielles, il coexiste avec d'autres formes d'organisation. Dans les secteurs de la grande distribution, dans les centres d'appels téléphoniques, il s'est également largement implanté. Il vient alors ajouter ses contraintes propres aux exigences résultant de nouvelles injonctions contradictoires, comme celle qui consiste à assurer à la fois la qualité et la quantité.

D'autres formes d'organisation du travail sont également apparues. Répondant aux critiques adressées aux organisations précédentes, elles mettent l'accent sur l'enrichissement des tâches, le développement de l'autonomie de l'ouvrier et sa polyvalence. Elles sont également caractérisées par une diminution du poids de la hiérarchie et par une augmentation de la responsabilité locale dans la définition des objectifs déclinés à partir de la stratégie de l'entreprise. Même si elles répondent, en théorie, aux aspirations des salariés, leur mise en œuvre révèle de nouvelles contraintes<sup>5</sup>.

5. Boltanski L., Chiapello E., *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

L'augmentation de la responsabilité locale se traduit par la diminution de la prescription du travail, creusant, de fait, l'écart entre travail prescrit et travail réel. Dans certains cas, faute de prescriptions, l'écart peut devenir infini. Le travail pour combler cet écart comme la souffrance qui lui est associée deviennent alors potentiellement illimités.

#### La solitude au travail

Le salarié est plus autonome. Pour autant, la prescription n'a pas disparu : elle ne concerne plus les modes opératoires mais les objectifs à atteindre alors même que le salarié ne dispose pas toujours du pouvoir et des moyens à la mesure de ses responsabilités élargies. L'absence d'une surveillance hiérarchique omniprésente s'accompagne souvent d'un renforcement du contrôle électronique en temps réel cependant que les professions commerciales, autrefois caractérisées par une forte indépendance, font l'objet d'un contrôle plus serré au moyen des techniques de transmission des données à distance, associées à l'obligation de saisie informatique des réalisations de la journée.

Face à ces pressions, le salarié autonome et polyvalent se retrouve aussi plus seul. En effet, ces formes d'organisation se caractérisent aussi par leur modularité et leur flexibilité. Elles valorisent la mobilité entre projets, entre établissements ou filiales car celles-ci permettent d'acquérir de nouvelles compétences, de montrer sa capacité d'adaptation et d'accroître ses possibilités d'être employé. En contrepartie, la généralisation de la gestion par projet conduit à la constitution de collectifs de travail « à durée déterminée ». En outre, sous l'impulsion d'impératifs de flexibilité, l'externalisation de certaines fonctions associée au recours à des emplois précaires conduit à faire cohabiter, sur un même site, des professionnels aux statuts très variés (intérimaires, prestataires de service, sous-traitants, etc.). Ici encore, l'hétérogénéité ne favorise pas les rapports de solidarité. Enfin, l'extension du contrôle budgétaire à des centres de coût de plus en plus fins, associée aux dispositifs de facturation interne nuisent à la coopération et renforcent la méfiance, chacun devenant un « coût » pour l'autre.

Moindre stabilité des structures collectives, destruction des conditions de la coopération et méfiance isolent. Pourtant, la solidarité est une forme de prévention contre l'apparition de troubles psychiques. Dans les discussions sur le travail, il est toujours possible de se rendre compte du silence ou du retrait d'un collègue et d'intervenir. En l'absence de solidarité, il n'y a plus d'attention ni de regard sur l'autre. La protection se relâche.

*La solidarité est une forme de prévention contre l'apparition de troubles psychiques*

#### La surcharge de travail

À la solitude vient s'ajouter la surcharge de travail. Les organisations matricielles placent certains salariés dans une position délicate à soutenir. Interruptions fréquentes, tâches exécutées en parallèle pour plusieurs projets, multiplication des lignes hiérarchiques : ces sollicitations multiples peuvent rapidement les déborder. Paradoxalement, l'absence de prescriptions portant sur les modes opératoires et sur les procédures contribue à cet effet de surcharge : « on ne sait plus où ça s'arrête ni où commence le travail des autres ».

Cette pression temporelle exercée dans un contexte de réduction des effectifs ou de gel des embauches n'est pas seulement l'origine de vécus de surcharge. En supprimant les pauses et les moments de convivialité, ce mode de gestion contribue à la régression des espaces de discussion sur le travail et aggrave d'autant la solitude.

#### La dégradation du travail et la souffrance « éthique »

Ces modes de gestion recèlent encore d'autres éléments pathogènes. En effet, la connaissance de la dégradation de la qualité de son travail faute d'effectifs, de temps ou de budget, peut aussi être une source de souffrance. Il s'agit d'une souffrance particulière, une souffrance « éthique », en ce sens qu'elle renvoie à un conflit entre ce que l'on fait et ce que l'on réprouve, entre l'amour du travail bien fait et la réalisation bâclée. Le développement de la notion de « qualité totale » y contribue. En effet, se conformer aux injonctions du « zéro défaut » et de l'« excellence » oblige à recourir à des tricheries, à maquiller son rapport d'activité ou à gommer les étapes de validation qui n'ont pas pu être assurées. De ces transgressions, qui ne peuvent en aucun cas être exprimées dans le débat collectif, découle ici encore la souffrance « éthique » avec ce qu'elle implique en termes de perte d'estime de soi et de conséquences psychopathologiques<sup>6</sup>.

#### Les effets cumulatifs d'une expression inadéquate de la reconnaissance

Solitude et surcharge, détérioration des solidarités et généralisation de la méfiance : tous ces ingrédients pathogènes se trouvent rassemblés dans la pratique de l'évaluation.

Reposant sur une logique contractuelle d'engagement mutuel entre le salarié et son responsable hiérarchique, l'entretien annuel d'évaluation devrait offrir la possibilité d'être jugé sur des résultats de manière juste et objective. Très attendu et largement demandé par les

6. Dejourns C., *Souffrance en France*, op. cit.

salariés, il se trouve aussi à l'origine de nombreuses déceptions et, parfois aussi, de véritables drames personnels.

Face au décalage entre les attentes et la mise en œuvre de l'entretien, une hypothèse s'impose : ce n'est pas le travail accompli que l'évaluation mesure<sup>7</sup>. C'est autre chose : un résultat ou une performance, donnés par un tableau de bord de gestion. Les quelques ratios retenus sont implicitement censés refléter une année entière de travail alors qu'ils ne rendent compte que d'une partie infime de ce que le salarié a dû mettre en œuvre pour les atteindre. En réalité, ces mesures simplifient la réalité du travail pour la rendre « gérable ». Ce faisant, elles introduisent un risque d'erreur d'appréciation du travail car il n'y a pas *a priori* de rapport de proportionnalité entre le travail accompli et la performance.

Lorsqu'elle occulte toute une partie du réel, qu'elle dissocie le travail fourni des résultats atteints et qu'elle déconnecte la rétribution de la contribution effective, l'évaluation ne joue plus son rôle de reconnaissance du travail. Elle peut alors être à l'origine de sentiments d'injustice préjudiciables à la santé<sup>8</sup>.

Dans un mode d'organisation qui vise à comparer les individus pour ne retenir que les meilleurs, l'évaluation peut parfois être utilisée comme un outil de sélection. Lorsqu'elle débouche sur des pratiques de distribution forcée de notes, elle contribue à renforcer les comportements de compétition, à encourager les conduites déloyales, en vue d'une promotion ou par peur du licenciement. Elle apparaît alors comme l'un des éléments décisifs dans la dégradation de la santé mentale au travail.

Solitude au travail, surcharge et risques de conflits éthiques sans possibilité de reconnaissance du travail réel pourraient expliquer l'augmentation des pathologies parmi lesquelles on peut distinguer les pathologies « de surcharge » (TMS, surmenage, anxiété, *karôshi*)<sup>9</sup> des pathologies « de la solitude » (dépression, paranoïa, troubles liés au harcèlement et suicide).

### LES OUTILS DE GESTION DES RH

Largement sensibilisées à ces problématiques et à leur impact sur le fonctionnement de l'entreprise, les ressources humaines (RH) accordent une attention particulière à la « motivation » des salariés. Sans assurer l'ensemble des fonctions de communication interne, elles s'impliquent, de plus en plus souvent, dans la rédaction de chartes d'entreprise et dans l'organisation de séminaires de motivation et de rituels conviviaux.

Compte tenu des signes de faiblesse de l'entretien annuel d'évaluation, les ressources humaines consacrent également un effort important à son amélioration. Face à la demande généralisée de poursuivre sa mise en œuvre dans le sens d'une plus grande « objectivité », elles répon-

dent souvent par une plus grande formalisation de cet outil.

Dans le souci de rapprocher les outils de gestion du terrain, les RH reportent une partie de l'activité de gestion des ressources humaines (GRH) sur les managers de proximité à qui il appartient, entre autres, de conduire les entretiens annuels d'évaluation et de définir, par leur biais, les formations et les rémunérations de leurs collaborateurs. Bien souvent, ce transfert de tâches révèle les difficultés que ces derniers rencontrent dans l'exercice de leurs nouvelles fonctions. Les RH apportent alors de nouvelles réponses, en déclinant vers ces populations des outils autrefois réservés aux dirigeants : formations à la gestion du stress ou *coaching*.

La forte demande en stages de relaxation, de développement personnel, en *coaching* et la satisfaction exprimée par les salariés qui ont pu en bénéficier témoignent de l'ampleur du besoin. Pourtant, malgré la satisfaction liée à la reconnaissance perçue par le salarié bénéficiaire de la prestation (lorsque celle-ci est financée par l'entreprise), force est de remarquer que le succès du recours au *coaching* signe aussi l'impossibilité d'avouer ses difficultés en interne, de trouver une aide ou un conseil auprès de ses pairs ou de son propre encadrement.

Compte tenu de la disparition progressive des espaces de discussion informels, les dispositifs de substitution que sont les formations au *team building* décontextualisées (chasse au trésor, stage de survie) et les formes de convivialité imposées (retraites, dîners de gala, etc.) paraissent également nécessaires. Leur absence est d'ailleurs souvent vivement regrettée. Pourtant, elles se présentent comme de pâles copies de la coopération au travail et de la solidarité. Au demeurant, il faut reconnaître que l'engouement actuel pour ces prestations ne se traduit pas en diminution des pathologies.

Le choix de privilégier ces formations consacre la psychologisation des processus en jeu dans l'étiologie de la souffrance au travail et permet de faire l'impasse sur la question du travail et de son organisation. Pourtant, au regard de ce que nous révèlent les analyses cliniques du travail, l'entrave au plaisir dans le travail ne viendrait pas tant de l'inaptitude du sujet que de l'absence des conditions organisationnelles nécessaires à l'avènement du plaisir.

Que peut-on alors attendre des ressources humaines ?

7. Dejours C., *L'Évaluation du travail à l'épreuve du réel*.

*Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, INRA, 2003.

8. *Ibid.*

9. Accident vasculaire survenant chez des individus âgés de 35 à 45 ans, sans antécédent cardiaque, présentant la particularité de travailler plus de 70 heures par semaine.

Les RH reportent une partie de l'activité de gestion des ressources humaines (GRH) sur les managers de proximité

### QUELLES NOUVELLES PRATIQUES DE GESTION DES RH ?

Face au défi posé par les effets pathogènes des nouvelles formes d'organisation du travail, les RH seules ne peuvent pas grand-chose. En effet, leur statut ne les met pas en position de décider de l'organisation du travail et des structures internes de l'entreprise. De plus, il paraît difficile d'attendre des RH une révision de modes de gestion dans lesquels leurs propres collaborateurs se trouvent eux-mêmes pris.

En revanche, les RH sont qualifiées pour interroger les formes actuelles de gestion et pour intervenir comme force de proposition et moteur de prise en charge des problèmes de santé au travail.

#### La reconnaissance des processus d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation se révèle être l'un des outils les moins neutres pour la santé mentale. Capable du pire, il est aussi capable du meilleur. En effet, il se présente, en théorie, comme un moment privilégié d'échanges portant sur le travail, comme un lieu de connaissance du travail et de reconnaissance. Or ce domaine sensible relève des RH. Chargées de fixer en amont le cadre des entretiens annuels (formalisation, grilles, calendrier, etc.), elles ont ici un rôle majeur à jouer. Elles peuvent s'interroger sur l'opportunité d'introduire une formalisation supplémentaire sous la forme de grilles d'évaluation préformatées qui peuvent constituer autant de filtres entre le travail réel et le travail évalué. Elles ont aussi le pouvoir d'orienter les choix de formation de façon à créer de meilleures conditions d'échanges au cours de l'entretien. Enfin, à défaut de pouvoir intervenir directement dans la conduite des entretiens, elles peuvent contribuer à renforcer la reconnaissance de cet acte de management trop souvent négligé ou ravalé à une obligation administrative de fin d'année. Il s'agit ici d'assurer la conversion délicate d'un outil de gestion en un outil de reconnaissance du travail individuel et de la contribution de chacun à l'organisation collective du travail, sans quoi la mobilisation de chacun au travail pourrait rester sévèrement compromise.

#### L'organisation du travail en référence aux sciences du travail

Traditionnellement, les RH ont repris les fonctions administratives auparavant assurées par les services de gestion du personnel. Paie, gestion des notes de frais, suivi des congés, définition des grilles de rémunération, suivi des plans de carrière, définition des politiques de formation, gestion des compétences répondent aux besoins de gestion de l'entreprise. Les « ressources » humaines, comme d'autres ressources (financières ou matérielles) doivent, en effet, être « gérées ».

Toutefois, compte tenu de l'évolution des problématiques de santé au travail, il semble opportun d'envisager le passage d'une « gestion » des ressources humaines à une animation des processus favorisant le rôle puissant du travail comme médiateur de la santé. En s'appuyant sur les connaissances acquises depuis près d'un siècle dans les sciences du travail (clinique, psychopathologie, psychodynamique, sociologie du travail et ergonomie), les RH peuvent alors être à l'origine d'une nouvelle orientation visant à réhabiliter les espaces de discussion autorisant la coopération et suscitant la solidarité, à encourager les jugements de reconnaissance, à déjouer les pièges des mésusages de l'évaluation et, plus généralement, à réhabiliter la connaissance fine du travail de chacun.

Le fait de repenser l'organisation du travail en référence aux sciences du travail, et non aux seules sciences de gestion, présente de grandes difficultés intellectuelles et politiques. En revanche, ces difficultés ne doivent pas suffire à justifier qu'on se dédouane de la question de la souffrance et de son impossible transformation en plaisir en les reléguant à des problématiques de psychologie individuelle.

Si le plaisir au travail est un produit dérivé de la souffrance, on peut comprendre l'erreur qui consisterait à vouloir éliminer la souffrance au travail. Le problème posé est bien plus de réussir à élaborer les conditions dans lesquelles les sujets peuvent parvenir à gérer leur souffrance dans un sens qui soit plus profitable à leur santé.

Le tableau des causes organisationnelles à l'origine des pathologies de solitude et de surcharge donne ici quelques-unes des zones sur lesquelles il faudrait préférentiellement agir. En raison de contraintes économiques, la pression temporelle ne peut pas facilement être remise en question. En revanche, la méfiance, l'impossibilité de parler de son travail, la ruine de la convivialité, la méconnaissance et l'absence de reconnaissance du travail réel ne sont pas incontournables et mériteraient d'être jugulées.

*La ruine de la convivialité, la méconnaissance et l'absence de reconnaissance du travail réel ne sont pas incontournables et mériteraient d'être jugulées*

Bien entendu, pour que la question de la souffrance et du plaisir au travail devienne un vrai chantier pour les RH, il faut que les directions d'entreprise voient, dans la résolution de cette question, un intérêt économique. En France, le coût est largement supporté par les organismes sociaux. Toutefois, compte tenu du plafonnement des indemnités journalières, le coût des arrêts de travail des populations cadres – de plus en plus touchées – peut très vite devenir un stimulant à la réflexion dans ce domaine. À moins que l'intérêt pour ces questions ne soit suscité par le biais d'autres d'entrées, comme la brèche ouverte par le « développement durable », où des indicateurs de santé pourraient figurer à côté d'indicateurs environnementaux dans les notations sociales. ●

Pascal Molinier

## Un éclairage psychodynamique de la notion de compétence

### À partir d'une analyse de la coopération infirmière

*« Circuits d'où j'ai dû ôter les cartons. Au début, je ne savais pas les séparer à coups de maillet. J'ai fait alors des raisonnements sur le principe du levier qui ne m'ont guère servie... Après quoi j'ai su très bien, sans jamais m'être rendu compte ni comment j'ai appris ni comment je procède ».*  
Simone Veil, *Journal d'usine*, 1933.

**L**a majeure partie des dispositifs de formation, d'insertion-réinsertion ou de traitement social du chômage sont construits sur le postulat que « les compétences » sont un bien de l'individu dont les composantes peuvent être analysées et objectivées. Les recherches menées dans le champ de la psychodynamique du travail remettent en cause cette conception des compétences en montrant que les savoir-faire font l'objet d'une construction collective et qu'ils échappent à l'objectivation et à l'évaluation par les méthodes conventionnelles. Plus largement, l'analyse psychodynamique suggère que les « compétences » requises par une situation de travail sont imprédictibles :

- la rencontre entre les sujets et les situations de travail est contingente et non reproductible ;
- le travail requiert des formes de coopération qui portent l'empreinte spécifique des contraintes propres à chaque situation ;
- le travail est exigence de travail psychique. En ce sens, il est créateur de l'intelligence qu'il mobilise : les « compétences » n'existent pas avant la mise en situation, ni même indépendamment de celle-ci ;
- l'intelligence dans le travail est une intelligence du corps qui échappe à l'évaluation par la psychométrie. Nous développerons ce point à partir de la complexité des situations du travail infirmier. Aussi rappelons en préambule que l'ingéniosité, ce « mystère du tour de main », pour reprendre les mots de Simone Veil, est présent dans toute activité, même la moins qualifiée. D'où la question un peu provocatrice : les « compétences » existent-elles ?<sup>1</sup>

*Pascal Molinier est chercheur au laboratoire de psychologie du travail du CNAM.*

1. Une partie de cet article est parue au Québec sous le titre : « L'équipe infirmière : durer en bonne intelligence », dans : *Filigrane*, n° 3, 1994, pp. 108-118.

## Infirmière : un travail collectif

La psychodynamique du travail se définit comme l'analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet à l'organisation du travail. A quelles conditions le travail est-il générateur de plaisir ou de souffrance, de santé mentale ou de maladie ? Il existe un décalage irréductible entre le travail prescrit — ce qu'on doit faire — et le travail réel — ce qu'on fait. De l'espace ouvert à l'engagement de notre subjectivité, pour remanier l'organisation prescrite du travail afin de réaliser au mieux notre tâche, dépendent les possibilités d'y construire notre santé et notre identité. Quand le décalage entre la tâche et l'activité ne peut être négocié, le travail ne permet plus la construction de l'identité et peut, au contraire, engendrer une souffrance nécessitant la mise en place de défenses (Dejours, 1993). De leur souffrance au travail, les gens ne se défendent pas seulement individuellement mais aussi collectivement. Dans le travail, il n'y a pas « l'homme » mais les hommes et les femmes, et toute activité suppose coopération, délibération et construction de règles de travail. L'organigramme est ainsi tout aussi théorique que la division des tâches qu'il est supposé représenter. L'activité réelle des hommes et des femmes en situation de travail est donc toujours une interprétation du travail prescrit qui tend à en résoudre les contradictions.

Contrairement aux idées reçues, et au mythe de « l'infirmière seule dans la chambre du malade », la capacité thérapeutique des infirmières n'est pas un savoir-être individuel. Il s'agit avant tout du savoir-faire d'une équipe qui s'acquiert notamment par le truchement de la ruse, du « papotage » et des récits qui s'échangent durant les pauses café. Nous voulons montrer que, loin d'être du bavardage inutile, ces traditions infirmières sont des « techniques » qui visent à répondre aux exigences de l'action.

Marie-Claire Carpentier Roy (1991) montre comment des infirmières en oncologie ayant à résoudre une prescription paradoxale ont réussi à trouver une solution collective à cette difficulté, et à tempérer la souffrance qui en résultait. Elles doivent répondre aux sonnettes mais elles n'ont pas le droit de dire la vérité à des malades qui pourtant non seulement la leur demandent, mais risquent d'interpréter, de surcroît, leur silence comme un aveu de la gravité de leur état. Alors, pour moins tricher avec les malades, elles trichent avec l'organisation de la sectorisation. En effet, lorsqu'un malade sonne, il arrive que ce ne soit pas l'infirmière responsable de son secteur qui lui réponde, mais celle d'un secteur voisin. Tout en rendant le petit service qui motive officiellement l'appel, celle-ci peut alors se permettre de répondre, sans (presque) mentir aux questions du malade ou de sa famille, qu'elle n'a pas d'information à leur transmettre (compte tenu de sa « méconnaissance » du dossier médical). On voit qu'à défaut de prendre en compte la dimension du travail réel et d'y reconnaître la contribution effective des infirmières, on aurait tôt fait de les juger de façon péjorative pour ce qu'elles ne sont jamais là où elles devraient être.

Je défends la thèse que la capacité thérapeutique d'une équipe infirmière est une capacité collective, sans laquelle les individus n'ont pas la possibilité de développer leurs compétences personnelles et de les mettre au service d'une réelle qualité des soins. La capacité thérapeutique d'une équipe peut parvenir à se déployer, ou au contraire être contrariée, par l'organisation ordinaire du travail au point d'engendrer la souffrance.

france des infirmières d'une part ; d'aggraver l'état psychique des patients d'autre part. Nous commencerons par opposer deux dynamiques :

— celle de la routine, lorsque l'organisation du travail est trop rigide pour laisser place à l'ingéniosité et à la créativité. Paradoxalement, cette rigidité, pour être supportée contraint parfois les soignants à désinvestir leur travail et à adhérer à la routine. Ils parviennent ainsi à se défendre tant bien que mal contre la souffrance de « mal » faire leur travail ; car une adhésion soutenue à la stricte exécution de gestes monotones réprime en effet d'autant la capacité à penser et à juger. Mais cette défense, pour être efficace, les expose au risque d'y perdre aussi un peu de leur humanité ; l'indifférence et la violence ne sont alors jamais loin de se profiler envers les patients, leurs familles et ceux des collègues moins « usés » qui viendraient bousculer leurs habitudes ;

— celle de la sagesse pratique qui, tout en s'appuyant sur l'expérience acquise, permet, par le truchement de la délibération collective, de répondre aux demandes des patients en respectant leur caractère toujours singulier et imprévisible. Nous avons fait le choix de privilégier ici la description de quelques-unes des « techniques » qui nous semblent soutenir l'exercice de la sagesse pratique et permettre ainsi le déploiement de la capacité thérapeutique des infirmières.

### L'intelligence de la ruse et ses limites

Lors d'une session de formation d'un groupe de soignants à la relation avec les personnes dites démentes, une aide-soignante raconte une situation qui tourne au drame. Elle est seule, c'est la nuit, dans un service de médecine. Une femme âgée vient d'être transférée du service de psychiatrie pour subir une série d'examens médicaux. Elle erre dans les couloirs, refusant de se coucher. Le travail de l'aide-soignante en ce début de nuit est très chronométré. Parmi ses tâches, elle doit sortir les poubelles à une heure précise pour que la benne à ordures les ramasse. Lorsqu'elle traverse le couloir avec ses gros sacs, la vieille femme se met à hurler qu'il y a des bombes dedans. « Mais non », dit l'aide-soignante qui se veut rassurante, « vous voyez bien que ce sont les poubelles ». La vieille dame hurle de plus belle qu'elle n'est pas folle et que le danger est imminent. Elle veut fuir, tout casser. Un participant au stage suggère alors une autre tactique : « Mais oui ma petite dame, aurait-il dit, et vous voyez comme je me dépêche de les sortir d'ici ». Il pense qu'il aurait pu ainsi parvenir à faire d'une pierre deux coups, calmer la vieille femme et sortir les poubelles à temps. La capacité thérapeutique des soignants doit pouvoir en effet être rapidement mobilisée en situation pour concilier la réalisation de tâches très codifiées avec l'imprévisibilité de l'angoisse, du délire, de la confusion, etc. Tous les participants rient de son astuce et chacun y va de sa petite histoire où la ruse l'a emporté sur la déraison et a obtenu avec succès le retour au calme.

Cette dimension de la ruse relève de ce que les Grecs anciens appelaient la *mêtis* (Détienne et Vernant, 1974) et appartient de fait à la tradition inavouée du métier infirmier. Plus d'une fois, elle est la solution recours pour sortir indemne de situations dangereuses. Ainsi, une surveillante de Pinel en présence de trois délirants qui s'imaginent chacun être Louis XVI et sont prêts à en venir aux mains, assure à chacun d'eux qu'il est le « vrai » : « Pourquoi entrez-vous en dispute avec ces gens qui visiblement

sont fous ? » Pinel est admiratif des solutions mises en œuvre par cette surveillante car elles contrastent avec la violence ordinaire dont semblent user — si l'on en croit les chroniques de l'époque — la majorité des gardiens de l'Hôpital Général (Jeager, 1990). Mais la culture médicale reste dans son ensemble ignorante de ces savoir-faire.

En 1904, Dupré rédige l'observation clinique d'une « vieille aux poupées », le cas princeps d'un syndrome qu'il propose de nommer « le puérilisme démentiel sénile ». D'où vient la poupée ? Nous l'ignorons. Pour illustrer le même syndrome, Charpentier et Courbon (1909) décrivent le comportement d'une autre « vieille », elle aussi nantie d'une poupée. Leur texte en indique cette fois-ci explicitement la provenance : « Cette ancienne fermière avait pris l'habitude, lors des repas, de relever ses jupes en "un rouleau qu'elle portait sur le bras, auquel elle parlait et souriait, et dans lequel elle versait des cuillères de lait". Il était impossible d'obtenir qu'elle laissât retomber ses jupes et qu'elle se nourrisse correctement. "Tu vas lui faire mal, criait-elle quand on insistait. Pour qu'elle y consentît, la surveillante devait trousseur son tablier en disant : donnez-le moi votre petit, je vais le porter pendant que vous mangerez. [Mais] si la surveillante, après avoir fait le geste de mettre un enfant dans le tablier, laissait retomber celui-ci, la vieille femme criait : « Oh la la, tu vas lui casser quelque chose ! ». C'est alors qu'on eut l'idée de lui donner une poupée pour éviter un retroussement continu et le résultat désiré fut obtenu ».

Dans trois observations du même texte, des poupées sont proposées par des soignants à des aliénés. Compte tenu de la tradition médicale de leur temps, les aliénistes méconnaissent les effets des interactions soignants/soignés. Mais ils les ont décrits avec talent et réalisme, délivrant à leur insu un des rares témoignages dont nous disposons sur l'intelligence rusée des infirmières d'autrefois. Grâce à eux, nous pouvons aujourd'hui nous demander si la poupée n'était pas une ficelle du métier. Les « vieilles aux poupées » apparaissent alors comme une création asilaire, une construction collective à laquelle chacun contribue selon ses moyens. Sous la plume de nos deux aliénistes, un médecin repoint « à l'encre les yeux déteints de l'horrible fantoche qu'est [la] poupée », car les soignants émus de tant de laideur ont proposé, mais sans succès, une poupée neuve à la vieille dame. Et celle-ci n'est peut-être pas la moins rusée. Le médecin la questionne à propos de la poupée : « Sait-elle parler ? — Mais oui, allons, dis bonjour à papa pour avoir un morceau de sucre ».

Il faut saluer l'intelligence de la ruse, tout en rappelant ses limites, car ces solutions posent bien sûr problème par leur caractère transgressif. Comment justifier des pratiques qui vont à l'encontre de la règle selon laquelle nul ne doit entrer dans le délire de l'autre ? Comment légitimer le recours au mensonge lorsqu'on prône le respect des personnes ? Mais si la ruse, cette intelligence essentielle à l'activité, est parfois sanctionnée, à l'inverse elle ne fait que rarement l'objet d'un véritable débat, ni sur les raisons qui la motivent, ni sur les modes de transmission qui la soutiennent, ni sur la culpabilité des soignants qui bien souvent cachent leurs tricheries nécessaires.

## L'intelligence de la surface

Retournons à nouveau dans le couloir du service de médecine où l'aide-soignante malchanceuse n'a toujours pas réussi à calmer la vieille femme. A bout de res-

source, elle appelle le service de psychiatrie. Un infirmier se déplace. En un clin d'œil la dame est calmée et couchée. Compétence supérieure du « spécialiste » ? En l'occurrence, non. Sans que personne n'ait jamais vraiment su pourquoi, cette femme était connue dans son service pour ne se laisser approcher que par les hommes. Nul n'avait jugé utile de transmettre sa « préférence » à l'équipe de médecine. Au cœur de la capacité thérapeutique des infirmières, il y a pourtant la mémoire et la transmission du quotidien : les secrets confiés, les rires partagés, les coups de cafard riches en confidences sur le passé, les dépressions qui reviennent à chaque anniversaire de deuil, les mimiques de mauvais présage, le tremblement infime de la commissure des lèvres avant la crise, le déjà-vu d'un vêtement discordant, le terminus de la dernière fugue, le prénom de l'enfant disparu, les mots à ne surtout pas dire. Du partage possible de cette mémoire de la « surface » — et de ses ombres — dépend la qualité de la capacité thérapeutique d'une équipe.

Mais ce partage ne se prescrit pas. Plus les temps d'hospitalisation sont longs, plus ils sont répétés dans le temps, plus l'exercice de ce savoir pratique est fragile, toujours susceptible d'être oublié ; plus les possibilités d'une permanence de l'équipe dans le temps sont importantes à respecter. L'équipe soignante doit pouvoir vieillir ensemble, sinon qui tiendra la mémoire des « différences » et qui pourra la transmettre aux nouveaux arrivants ? Or, préserver et transmettre ce savoir pratique suppose d'avoir du temps pour parler ensemble en toute confiance. Car les secrets murmurés, les impressions éprouvées ne s'inscrivent pas sur les cahiers ; ce serait bien trop long et bien trop difficile à formuler ; ce ne serait pas à l'abri des regards indiscrets. Pour construire par la délibération collective ce savoir pratique, les soignants utilisent les espaces informels — les pauses café notamment — dont ils disposent dans le quotidien du travail. Même quand les soignants prennent le café — voire quand ils festoient ensemble hors de l'hôpital — ils travaillent. Ces espaces de convivialité sont pourtant toujours menacés d'être dénoncés comme d'inutiles espaces offerts à leur paresse.

## L'intelligence de la commère

« L'infirmât est par excellence l'œuvre de la femme », prétendaient les médecins français du XIX<sup>e</sup> siècle ; aujourd'hui encore la profession est avant tout féminine. Ce qui se partage durant les temps de la convivialité entre infirmières nous semble être, en premier lieu, une série de valeurs et de centres d'intérêts spécifiquement féminins articulés autour de ce que Simmel (1901) appelle « la culture féminine ». On y parle en effet des enfants, des courses à faire pour la maison ; on y échange des recettes de cuisine et des recettes de séduction. Sujets futiles que nous avons coutume de considérer comme du « papotage ». Pourtant, ce « papotage », ces « caquets » ne produisent-ils pas, eux aussi, une forme de l'intelligence ? L'intelligence de la « commère » en quelque sorte. Exilée de son espace traditionnel — la place du marché ou le chevet de l'accouchée — par le travail salarié des femmes, cette intelligence pratique, loin de se perdre, est mise au contraire par les femmes au service du travail, car elle constitue le socle des rapports sociaux au féminin. L'évocation et le partage des préoccupations liées au « hors travail » ne viennent donc pas envahir le travail pour y faire obstacle mais contribuent au contraire à l'élaboration des valeurs et des normes qui fondent les collectifs de travail.

La plupart du temps, ce travail normatif passe inaperçu, il est invisible. Il apparaît cependant dans l'exemple suivant. Une formatrice demande à un groupe d'infirmières quelles seraient les meilleures conditions pour que les patients soient « bien soignés » dans leur hôpital où une importante hiérarchisation des tâches rend les prises d'initiatives assez difficiles, ce qui a pour conséquence, selon les infirmières, de ralentir les délais de réponse à l'urgence. Dans un premier temps, les infirmières ne sont pas d'accord sur les critères à retenir, puis elles en viennent à se demander ce qu'elles souhaiteraient si la vie d'un des leurs était en danger. Elles parviennent alors à donner une réponse extrêmement précise : avoir eu un accident de la voie publique, être âgé de moins de cinquante ans, arriver au service des urgences par Samu le week-end entre 22 H et minuit.

### De l'intelligence d'en rire à l'intelligence du réel

J'ai toujours été étonnée par le style tout à fait singulier des histoires qui se racontent à la pause. Certaines rappellent la mémoire des morts, de ceux qu'on a aimés comme de ceux qu'on n'aimait pas. D'autres parlent des vivants, de leurs petits travers, des petites choses qu'on a faites pour eux ou avec eux. Chagrin, colère, frayeur, compassion, irritation ou répulsion s'expriment et s'éprouvent par l'intermédiaire de ces récits qui, d'une certaine façon, se ressemblent tous.

Il existe des modèles types de récits pour pause café qui doivent répondre à des règles précises dont la première est de divertir leur auditoire. Parmi les récits qui font beaucoup rire les infirmières, figurent en bonne place des histoires propres à épouvanter tout un chacun, où elles se mettent en scène elles-mêmes face à un événement qui les a provisoirement terrifiées, au point d'en avoir perdu leur *self control* et de s'être rendues ridicules.

Les travaux antérieurs de la psychodynamique du travail ont montré que, classiquement, dans les situations à risque — notamment dans les métiers du bâtiment —, les ouvriers mettent en place, pour lutter contre la peur, un système défensif reposant sur des attitudes de déni et de mépris du danger qui valorisent les signes affichés de la virilité (Dejours, 1993). Par ailleurs, pour que la défense soit efficace, elle doit être collective ; personne ne doit laisser paraître la peur. Est-il besoin de rappeler que l'activité des infirmières, elle aussi, est constamment traversée par le risque que la peur fasse irruption et les paralyse ?

Ce n'est pourtant pas « le récit du brave » mais tout au contraire celui de la « timorée », de la jeune infirmière encore inexpérimentée, qui remporte dans les réunions de soignantes le plus franc des succès. La première toilette mortuaire offre une des trames les plus classiques pour ce type de récit que nous pouvons définir en nous référant à Marcel Mauss (1934), comme une « technique », c'est-à-dire comme

2. « J'appelle technique un acte traditionnel efficace », écrit Marcel Mauss dans *Les techniques du corps*. « Il faut qu'il soit traditionnel et efficace. Il n'y a pas de technique et pas de transmission, s'il n'y a pas de tradition. C'est en quoi l'homme se distingue avant tout des animaux : par la transmission de ses techniques et très probablement par leur tradition orale [...] Il faut voir [dans ces techniques] l'ouvrage de la raison pratique collective et individuelle, là où on ne voit d'ordinaire que l'âme et ses facultés de répétition ».

un « acte traditionnel efficace »<sup>2</sup>. Par ailleurs, et bien que je ne développerai pas ce point ici, je signalerai qu'un autre canevas pour ces récits typiques est celui de la peur du chef. L'histoire suivante contient le récit de la frayeur mais aussi celui du dépassement de cette frayeur. L'épopée est alors complète.

Pendant une pause, des soignantes plaisantent ensemble à propos du balai de leur service. Il aurait la fameuse habitude de toujours disparaître pour finalement être retrouvé dans les endroits les plus incongrus. L'une d'entre elles raconte alors aux autres ce qui lui est arrivé des années plus tôt. En quête d'un balai, elle dit s'être rendue dans un appentis encombré d'objets hétéroclites : fauteuils, matelas, urinoirs, matériel au rebut entassé avec l'idée qu'il resserrera un jour. Elle fouille dans ce bric-à-brac depuis un long moment déjà lorsque, se redressant, elle sent quelque chose lui heurter l'épaule d'un coup sec. Elle se retourne. Deux lourdes chaussures d'hommes, toutes neuves et bien cirées, se balancent à quelques centimètres de son visage. Après quelques secondes d'incrédulité, elle réalise être en présence du corps d'un pendu. Avec force gestes et mimiques, elle mime son effroi autant qu'elle le raconte. La terreur l'a propulsée en arrière, sous un amoncellement de ferraille. « Et qu'as-tu fait alors ? » demandent les autres. « Eh bien, dit-elle soudain imperturbable, que vouliez-vous que je fasse ? J'ai sorti mes ciseaux de mon tablier et j'ai coupé la corde ».

Savoir conter est un art et de nombreuses infirmières possèdent ce talent caché. « L'acte traditionnel efficace » du récit de la « timorée » leur permet de subvertir et de socialiser leur souffrance par une œuvre originale qui a valeur tant pour la conteuse que pour le public auquel elle s'adresse, car le récit sollicite l'émotion et cherche à la faire partager ; mais sous une forme tolérable où chacun peut se reconnaître grâce à la médiation de l'humour. A la différence des récits de carabins, ces récits typiques des soignantes ne donnent pas la première place à l'obscénité, aux références sexuelles, la peur au contraire n'est pas uniquement niée par des actes de bravade, elle est d'abord jouée à travers ces histoires peaufinées, maintes et maintes fois racontées tout au long d'une carrière. La « bravade » virile n'est décidément pas leur principal objectif. A ce titre, le récit « du balai et du pendu » est exemplaire puisqu'il permet de mettre en intrigue tout à la fois le déchainement du *pathos* et le retour de l'intelligence pratique ; il est certes orienté vers la maîtrise (le sang-froid, les ciseaux), mais sans dénier pour autant ce qui, dans l'exercice quotidien du travail, peut toujours menacer de venir faire rupture dans l'ordre du monde (l'événement, la frayeur). Autrement dit, il nous semble que ces histoires cherchent à circonscrire l'irruption de la dimension du réel — entendu comme ce qui se signale par la résistance qu'il oppose à notre maîtrise —, non pour le refouler hors du champ des représentations partagées, mais au contraire pour prendre en compte l'expérience vécue et tenter de lui donner du sens.

Il est vrai que les infirmières ne partagent que pour une part l'objectif principal de la médecine ou de la chirurgie, se battre contre la maladie. Elles se doivent aussi de prodiguer les derniers soins, « d'accompagner », « d'être là » ; et c'est sans doute ce qui est le plus difficile à réaliser : sans parfois presque rien faire d'autre que d'assurer la qualité d'une présence. Pour réaliser leur tâche, dans bien des occurrences, les infirmières doivent donc avoir appris comment ne pas fuir devant la souffrance, la folie et la mort, mais également comment dépasser la répulsion suscitée ordinairement par les plaies, la puanteur, la flétrissure des corps malades. Cet apprentissage consiste à savoir

effectuer un mouvement « contre nature » au sens commun du terme (et notons immédiatement que ce mouvement engage le corps). Pour ce faire, non seulement elles disposent, moins que les médecins, des quelques protections offertes par la distance que confèrent les médiations du regard clinique, du champ opératoire, de l'arsenal théorique ; mais encore chacune de ces médiations ferait obstacle à la qualité de leur présence. Les défenses contre la peur en sont d'autant plus difficiles à construire car celle-ci ne peut jamais être tout à fait ignorée, sauf au détriment de la qualité de présence requise pour soigner, non pas des organes ou des fonctions, mais des personnes dans leur irréductible singularité<sup>3</sup>.

Il nous semble que « l'acte traditionnel efficace » du récit de la « timorée » contribue à l'apprentissage, la transmission et la réitération d'un savoir pratique de la défaite — savoir toujours propice à se désapprendre — où il s'agit de reconnaître les limites de toute chose, à commencer par les siennes propres, devant la mort, la folie, les déjections des corps, l'impudeur des gestes, etc. Savoir accepter la résistance du réel signifie donc d'abord savoir travailler avec tout ce qui est enraciné dans notre propre corporéité : le sang qui se glace, le cœur battant, les sanglots, les fous rires incoercibles, la nausée, l'excitation... Et les infirmières ne sont ni les émules de Catherine de Sienne, ni celles de Georges Bataille ; il ne s'agit, dans cette confrontation avec le malheur et l'horreur, ni « d'embrasser le lépreux », ni de jouir de la contemplation de « l'anus solaire ». En d'autres termes, la construction du dépassement de la répulsion et de la peur — comme le dépassement de l'attirance et de la fascination — est nécessaire pour réaliser le travail infirmier, fait partie intégrante de ce travail, et constitue même un travail en soi.

156

Le corps, en tant qu'il est le lieu des émotions, doit pouvoir être utilisé comme un instrument maîtrisé, sans cesser d'être un corps, sans perdre de sa capacité à éprouver les émotions. Car nier ses émotions ne serait-ce pas s'exposer, en émoussant sa sensibilité, à éliminer d'autant ses capacités à être attentif à la peur et à la détresse de l'autre ? Ce travail sur ce qui nous paraît être le plus personnel, le plus intime, fait ainsi l'objet d'un souci commun directement articulé aux conditions de l'activité. Les récits de la pause café participent à l'apprentissage normatif de ce qui relève « d'une technique du corps » (Mauss, 1934).

En engageant, par la voix ou la mimique, le corps de la conteuse dans l'agir expressif, et celui de ses spectatrices dans la réponse émotionnelle à cette expression, le récit du « balai et du pendu », ceux des toilettes mortuaires, participent à la régulation des émotions, et particulièrement de la pitié et de la frayeur, sur un mode quasi similaire à celui de la tragédie grecque<sup>4</sup>. Cette régulation n'est pas une simple purge

3. Les différences entre les stratégies défensives des médecins et celles des infirmières ne correspondent pas seulement à celles qui séparent deux métiers mais comportent également une dimension proprement sexuée. Ceci ne peut être développé dans le cadre de cet article et renvoie à des considérations cliniques et théoriques sur les différences entre collectifs d'hommes et de femmes vis-à-vis de la souffrance au travail (H. Hirata et D. Kergoat, « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie », dans : *Plaisir et souffrance dans le travail*, sous la direction de C. Dejours, tome II, AOCIP 1988).

4. Nos concepts de pitié et de frayeur ne rendent pas compte de la dimension originelle de l'*eleos* et du *phobos* (Gadamer, 1976). Ce ne sont pas « des états d'âme intérieurs » mais des « incidents qui assaillent l'homme et l'emportent ». Le spectacle tragique vise la réponse émotionnelle des spectateurs et celle-ci s'exprime par la violence d'une réaction corporelle. *Eleos* est l'affliction qui nous terrasse. *Phobos* est un frisson de froid qui nous gèle le sang.

(*catharsis*) qui aurait pour fonction de solder les résidus pathiques des expériences du passé et de faire table rase, elle fait l'objet d'un travail normatif. Les récits ne sont pas seulement racontés, éprouvés, ils sont également commentés, approuvés, critiqués par l'ensemble des personnes présentes.

Cette délibération collective sur ce qu'il convient de faire « avec les émotions » vient soutenir en retour l'exercice actif de la sollicitude et vise son excellence (*vertu*), entre ce qui relèverait de son excès (*sensiblerie*) et ce qui, à l'inverse, relèverait de son défaut (*indifférence*). Dans la quiétude des offices, les infirmières se donnent ainsi les moyens, la force, de franchir jour après jour les portes derrière lesquelles les attend une confrontation « désarmée » avec le malheur humain.

Pourtant, dans la réflexion contemporaine sur le travail infirmier, on a coutume, nous semble-t-il, d'opposer un peu rapidement les « vertus » à la professionnalité. Les « vertus » agacent les infirmières, et il y a sans doute de quoi, car elles sont associées soit à la sphère mystique et à la cornette, soit à une conception naturaliste de « la » femme naturellement dévouée... et docile. Mais on est en droit de se demander s'il faut pour autant cesser de chercher à comprendre quelles sont les conditions qui permettent l'exercice de la patience, du courage, de la sollicitude, etc. Au regard des « techniques » infirmières, il nous semble qu'on peut proposer de réhabiliter la réflexion sur les « vertus » en renouant avec une autre tradition de pensée, celle de la conception aristotélicienne de l'*hexis* (*habitus*), telle qu'elle est acquise et cultivée dans l'activité des citoyens et au profit de celle-ci (*Ethique à Nicomaque*). En effet, les « vertus » relèveraient peut-être moins de qualités personnelles issues de l'histoire des sujets que d'une compétence collective acquise pour le travail et grâce au travail.

Et il faut un temps pour tout. La sagesse pratique des soignants se forge à « temps perdu », dans les temps épargnés de l'action où — les chefs ayant tourné talons — les récits fusent, se croisent, s'enrichissent pour mieux tisser la toile d'un savoir irremplaçable ; où vieillir dans le métier suppose d'acquérir, de cultiver et de transmettre la compétence d'accepter l'inacceptable, tout en conservant intacte la force de ne pas cesser pour autant de l'éprouver comme inacceptable.

Mais ce n'est pas tout ; par la médiation de l'agir expressif, la technique du récit permet l'accès régulé et réciproque à la subjectivité de chacun. Se construit ainsi la possibilité pour tous de conserver un rapport authentique avec le réel qui puisse aussi être reconnu par autrui. Cette reconnaissance réciproque évite aux soignantes ce qui, dans l'expérience d'une confrontation authentique mais solitaire avec le réel, les conduirait inévitablement vers ce que François Sigaut (1990) nomme l'aliénation sociale, et éventuellement à terme vers la folie. L'acquisition de la sagesse pratique ne repose donc pas uniquement sur la maturation psychoaffective des soignants, considérée comme processus psychique purement individuel, mais essentiellement sur un processus intersubjectif et collectif entre pairs où il s'agit de transmettre un savoir-être qui est un savoir-faire face au réel. En outre, la construction collective d'un savoir-être dans l'action est sans doute le meilleur garant pour que les passions individuelles n'en viennent pas à occuper le devant de la scène au préjudice de tous, et pour que le travail permette aux sujets d'y subvertir leur souffrance afin d'y construire leur identité. Ce processus, s'il n'exclut pas celui de la perlaboration, ne s'y réduit donc pas, et de sa réussite dépendent les possibilités pour l'équipe d'assurer sa cohésion et de prétendre à une efficacité.



**📖 Les Enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail. - Pascale MOLINIER**

**Ed. Payot, 2006. - 336 p.**

Quels sont les enjeux psychiques du travail ? Quels rapports souffrance et plaisir y entretiennent-ils ? En quoi la vie personnelle ou la sexualité s'en trouvent-elles influencées ? Jusqu'à quel point sommes-nous les héritiers du rapport subjectif au travail de nos parents ? Que transmettons-nous à nos enfants ? Introduction à la psychodynamique du travail, ce livre fait l'histoire de cette discipline nouvelle et en présente les principaux concepts. Il constitue un outil essentiel pour les psychologues, les psychiatres, les médecins du travail et les travailleurs sociaux, mais aussi pour les syndicalistes, les formateurs ou les consultants en entreprise.

**📖 Injustices : l'expérience des inégalités au travail. - François DUBET**

**Ed. du Seuil, 2006. - 499 pages.**

Basée sur les entretiens de trois cents personnes actives interrogées sur leurs conditions et relations de travail, cet ouvrage recense des inégalités et des souffrances dans le monde professionnel. Il met en lumière des lignes de fracture ainsi que des valeurs partagées : foi en l'égalité, reconnaissance du mérite et aspiration à l'autonomie.

**📖 Le travail intenable : résister collectivement à l'intensification du travail. - Laurence THERY**

**Ed. La Découverte, 2006. - 245 pages**

Comment réagir collectivement face à l'intensification du travail ? Telle est la problématique de cet ouvrage dont l'ambition est d'élaborer un diagnostic critique et de tracer des voies pour l'action. Les auteurs restituent les résultats d'un travail de recherche de dix-huit mois où scientifiques et syndicalistes ont collaboré sous le patronage du Fonds social européen.

**📖 Les ressorts de la mobilisation au travail. - Danièle LINHART, Jean-Pierre DURAND, Collectif d'auteurs**

**Ed. Octares, 2005.- 318 p.**

En quoi l'organisation et les conditions de travail se transforment-elles ? Quelles sont les formes présentes de la mobilisation des salariés ? Comment s'évaluent et sont mobilisées les aptitudes et performances des salariés ? Comment ceux-ci s'adaptent-ils aux situations modernes du travail ? Cet ouvrage répond à ces questions en traitant de la diversité des situations selon les branches, selon la dimension de l'entreprise, selon le genre d'activité. Il montre la grande variété des approches.

**📖 Enquête "santé et vie professionnelle après 50 ans". Résultats par secteur d'activité. - CEE, Anne-Françoise MOLINIE**

**Ed. CEE, 2005. - 95 p.**

Ce document présente un ensemble de fiches sectorielles qui visent à fournir des informations dans trois domaines principaux :

- quelques données rétrospectives sur les parcours professionnels et le travail passé des salariés qui ont aujourd'hui atteint la cinquantaine
- des évaluations de la pénibilité vécue
- des éléments sur les enjeux de santé au travail des quinquagénaires

(notes : rapport de recherche n° 26)

**📖 Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail. - Danièle LINHART, Aimée MOUTET**

**Ed. La Découverte, 2005. - 352 p.**

La mise au travail salarial repose sur la capacité de l'employeur d'organiser au mieux le travail du salarié pendant le temps payé, c'est à dire de la façon la plus rentable. Cet ouvrage réunissant des contributions de sociologues, historiens, et économistes, une première partie étudie la construction et la déconstruction des normes temporelles du travail, et les phases de transition. Une seconde partie est consacrée aux exacerbations actuelles des contradictions et des enjeux de qualité et de productivité dans des secteurs aussi divers que les abattoirs, les hôpitaux, la restauration rapide, les centres d'appels, les CAF et les banques.

**📖 Conflit, négociation et règle de droit. - GRIS, Collectif d'auteurs**

**2005. - 405 p.**

Interventions de l'atelier n° 2 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document montre la montée en puissance de la régulation individuelle, les transformations en cours des formes de conflits et des modes de négociation ainsi que l'apport des recherches sur la règle de droit.

**📖 Restructurations, nouveaux enjeux. - Collectif d'auteurs  
Ed. IRES, 2005. - 376 p.**

Ce numéro porte sur les restructurations et délocalisations : thèmes majeurs du débat social. Il constitue un apport essentiel à la réflexion des organisations syndicales afin de faire levier au niveau national et européen pour peser socialement sur les restructurations et placer l'humain au cœur des mutations.

**📖 Rationalisations productives et relations au/de travail. - GRIS, Collectif d'auteurs  
2005. - 188 p.**

Interventions de l'atelier n° 5 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail : activité de travail, interactions, entreprise. Les sujets traités sont : les rapports de travail et l'organisation du système de santé, le travail social, les vendeurs sans clients, les artistes, les juges et policiers, les cadres et les temps sociaux, la mobilisation et la marginalisation.

**📖 Les relations au travail entre résistance et détournement. - GRIS, Collectif d'auteurs  
2005. - 170 p.**

Interventions de l'atelier n° 3 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail : intensification et la multiplication des rationalisations managériales, accroissement des injonctions contradictoires et formes de résistances multiples des salariés

**📖 La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire. - Jean-Pierre DURAND  
Ed. Le Seuil, 2004. - 386 p.**

Cet ouvrage présente les mutations observées dans le domaine du travail : flexibilité, précarité, compétence définie par l'employeur, plans sociaux, implication et responsabilisation des travailleurs... Il tente de démontrer que ce n'est pas uniquement la peur du chômage qui a provoqué l'acceptation de ces contraintes par les salariés.

**📖 Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet. - Fabienne HANIQUE  
Ed. Erès, 2004. - 300 p.**

Cet ouvrage présente la mise en oeuvre de la modernisation de la Poste, du point de vue des agents, constat d'une décomposition du processus collectif. Il apporte un éclairage pertinent sur le sens que tout salarié accorde à son activité professionnelle dès lors que l'univers de son travail se trouve reconfiguré.

**📖 La personne et ses rapports au travail, Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue française. - Collectif d'auteurs  
Ed. L'Harmattan, 2004. - 240 p.**

Cet ouvrage propose un choix de textes provenant du 11ème congrès de psychologie du Travail et des Organisations ( Rouen 2000 ) sur le thème : les dimensions individuelles et sociales dans les mutations du travail. Il est consacré aux rapports que la personne entretient avec son organisation de travail : satisfaction et implication, sens du travail dans les situations de réorganisation, représentations et construction de l'identité au travail, place des femmes et valorisation professionnelle, maintien dans l'emploi, perte d'emploi et attitudes des chômeurs face à l'emploi et la formation.

**📖 L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation.  
Christophe DEJOURS  
Ed. INRA Editions, 2003. - 82 p.**

Selon l'esprit du temps, tout, en ce monde, serait évaluable. Ce qui se dérobe à l'évaluation serait donc suspect de collusion avec la médiocrité ou l'obscurantisme. Le travail n'échappe pas à cette

logique et son évaluation objective est à la base des nouvelles méthodes de gestion, de management et d'organisation du travail.

Pourtant, l'investigation clinique du travail suggère qu'une part essentielle de l'activité humaine relève de processus qui ne sont pas observables et résistent donc à toute évaluation objective. Source de difficultés qui augmentent la charge de travail, l'évaluation des performances a aussi des effets pervers (sentiments d'injustice ou conduites déloyales entre les collègues). Il se pourrait qu'une bonne part de la souffrance et de la pathologie mentale dans le monde du travail soit liée aux nouvelles formes d'évaluation.

**📖 Du mal travailler au mal vivre. - Gérard BLANC, Denis ETTIGHOFFER  
Ed. Eyrolles, 2003. - 424 p.**

Cet ouvrage analyse nos rythmes de vie, il montre combien les frontières entre travail et non-travail sont devenues plus poreuses.

**📖 L'individu au travail : antagonismes d'une transformation sociale. - Benoît RAVELEAU  
Ed. L'Harmattan, 2002. - 350 p.**

Cet ouvrage fait le point sur les questions suivantes : santé et bien-être au travail, la gestion de carrières et de compétences, le management et la gestion des équipes, la place du travail dans les activités humaines.

**📖 Perte d'emploi, perte de soi. - Barbara RIST, Estelle DURAND, Danièle LINHART  
Ed. Erès, 2002. - 190 p.**

Ce livre apporte des éléments concrets pour comprendre les transformations objectives et subjectives du monde du travail dominé aujourd'hui par les politiques managériales privilégiant les critères économiques et financiers sur les incidences humaines.

**📖 Le facteur humain. - Christophe DEJOURS  
Ed. PUF, 2002. - 127 p.**

Le "facteur humain" est l'expression par laquelle les spécialistes de la sécurité des personnes et de la sûreté des installations désignent le comportement des hommes au travail. Il est fréquemment invoqué dans l'analyse des catastrophes industrielles, des accidents du travail, et dans les procès, ou les commissions d'enquête. On lui associe l'idée de faute commise. Paradoxalement, cette conception négative de l'intervention humaine repose sur une confiance sans faille dans la technique, et sur une méconnaissance des sciences humaines. Cet ouvrage récapitule les progrès réalisés dans les sciences de l'homme au travail, afin de formuler une doctrine plus nuancée que celle de l'école des "human factors", dans les années 50.

**📖 Travail, santé, vieillissement : relations et évolutions. - Collectif d'auteurs,  
Ed. Octares, 2001. - 244 p.**

Que sait-on à présent sur les relations à long terme entre l'âge, le travail et l'état de santé ?

Qu'apporte en ce domaine les études longitudinales ?

Quels sont les liens entre le travail, la santé post-professionnelle, et la mortalité différentielle ?

Quels enseignements, pour les politiques du travail et de la santé, peut-on tirer de ces constats ?

Un colloque s'est réuni sur ce thème s'est réuni en novembre 1999.

Au moment où le débat social accorde une place importante aux modalités de fin de vie active, ces approches des relations entre travail et santé dans leur dimension de long terme prennent toute leur actualité.

**📖 Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux. - Marie-France HIRIGOYEN  
Ed. Syros, 2001.**

Dans ce deuxième livre, Marie-France Hirigoyen, poursuit sa réflexion, elle étudie spécifiquement ce phénomène dans le monde du travail.

**📖 Le travail en questions : enquêtes sur les mutations du travail. - CFDT  
Ed. Syros, 2001. - 237 p.**

Cette synthèse des enquêtes portant sur les mutations du travail présente la façon dont les salariés perçoivent leur travail. Les constats proposés permettent de mieux comprendre les causes et les effets de l'intensification du travail, de cerner les attentes à l'égard du management...

**📖 Violence et travail. - Collectif d'auteurs, Christophe DEJOURS, Pascale MOLINIER**

**In : TRAVAILLER n° 3**

**Ed. CNAM, 1999. – 200 p.**

Les textes présentés dans ce dossier portent sur la violence au travail : stress, harcèlement, surmenage, troubles musculo-squelettiques, dépression, servitude volontaire ; ils montrent de nombreuses contradictions entre les auteurs tant à propos des rapports sociaux de travail qu'à propos des rapports sociaux de sexe et des questions relatives à la domination sociale et sexuelle. Ces textes présentent les réserves soulevées lors du colloque (2ème colloque international de psychopathologie et de psychodynamique du travail, 12 mars 1999), controverses qui ne semblent pas près de s'éteindre.

**📖 Souffrance en France. - Christophe DEJOURS**

**Ed. Le Seuil, 1998**

Les Français souffrent et ne le disent pas.

Comment faisons-nous pour tolérer le sort réservé à ces chômeurs et ces " nouveaux pauvres " dont le nombre ne cesse de croître ? Et comment parvenons-nous, dans le même temps, à accepter sans protester des contraintes de travail toujours plus dures dont nous savons pourtant qu'elles mettent en danger notre intégrité mentale et physique ?

Christophe Dejourn, spécialiste du travail, découvre à l'origine de ce consentement et de cet étrange silence la peur ; puis la honte quand, pour faire fonctionner la machine néolibérale, nous finissons par commettre des actes que pourtant nous réprouvons. Il révèle comment, pour pouvoir endurer la souffrance (subie et infligée) sans perdre la raison, on se protège.

Marquer ses distances par rapport aux victimes du système est un bon moyen pour nier la peur en soi et débarrasser sa conscience de sa responsabilité vis-à-vis d'autrui.

A la lumière du concept de distorsion communicationnelle de Jürgen Habermas et surtout de celui de banalité du mal de Hannah Arendt, Christophe Dejourn, patiemment, met au jour le processus qui fonctionne comme un piège. Alors la souffrance devient pensable. Et une autre conception de l'action possible

**📖 Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien. - Marie-France HIRIGOYEN**

**Ed. Syros, 1998.**

Le concept de harcèlement moral est né dans le cabinet de la psychiatre Marie-France Hirigoyen. Très tôt elle s'est intéressée à cette forme de violence très particulière qui jusqu'alors était difficile à repérer et surtout à nommer. Marie-France Hirigoyen a mis un nom sur cette souffrance psychique, mettant à jour un véritable phénomène social..

**📖 La France malade du travail. - Collectif d'auteurs, Christophe DEJOURS, Claude DUBAR Ed. Bayard Editions, 1995. - 207 p.**

Cet ouvrage explique pourquoi l'économie est "déboussolée" : la rémunération du capital est devenue plus attractive que celle du travail, les emplois sont précarisés, les acquis sociaux balayés, les salariés manquent de travail. Pourtant il y a du travail.....

**📖 Travail et usure mentale. - Christophe DEJOURS**

**Ed Bayard. Paris. 1980**

Comment la souffrance au travail peut-elle modifier le sujet de l'intérieur ? Quelles défenses psychiques, quelles stratégies, est-il conduit à mettre en place, parfois à son détriment ? Dans quelle mesure ces attitudes se sont-elles banalisées, que l'on soit à l'atelier, au bureau ou dans l'entreprise ?

Telles sont les questions auxquelles répond Christophe Dejourn dans un livre qui a marqué l'acte de naissance de la psychodynamique du travail. Le lecteur découvrira à travers cette nouvelle édition combien ces questions restent d'actualité : non seulement la centralité du travail, qui en était le postulat, ne peut être remise en cause, mais on constate que sont apparues ces dernières années de nouvelles pathologies liées à la souffrance psychique engendrée par le travail. Au-delà de la compréhension nécessaire d'un tel phénomène, ce livre apporte des outils pour agir.

## **ARTICLES**

**L'envolée des maladies psys désarçonne les employeurs. - Corine RIEBER**

**In : LIAISONS SOCIALES MAGAZINE n° 73, juin 2006. – pp. 56-58**

Les arrêts de travail liés aux souffrances mentales explosent, mais les entreprises cherchent rarement à y remédier. Elles font porter l'effort sur le salarié et licencient les malades déclarés inaptes.

**Violence interpersonnelle en milieu de travail : une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois. - Collectif d'auteurs**

**In : PISTES volume 8 n° 1, mai 2006**

Cette étude qualitative, réalisée à partir d'entrevues, met en évidence les stratégies défensives développées par les agents de la paix en services correctionnels pour faire face aux souffrances auxquelles ils sont exposés. Les auteurs suggèrent des pistes de solutions.

**Gestion par projets et santé mentale au travail dans la nouvelle économie. - Marie-Josée LEGAULT, Hind BELARBI-BASBOUS**

**In : PISTES volume 8 n° 1, mai 2006**

À partir d'entrevues, les auteurs veulent apporter des nuances au modèle de demande psychologique – autonomie décisionnelle de Theorell et Karasek. En effet, il semble que les travailleurs de la nouvelle économie soient victimes d'effets négatifs associés à une très grande latitude décisionnelle assortie à de très grandes responsabilités.

**Réorganisations permanentes : les salariés déstabilisés. - Collectif d'auteurs**

**In : SANTE ET TRAVAIL n° 55, avril 2006. - pp. 23-36**

Jadis, le monde appartenait à ceux qui se levaient tôt, désormais il appartient à ceux qui bougent.... Aujourd'hui, il faut être "mobiles", savoir "s'adapter", être "réactif" ! Ces mots, qui sonnent comme autant de slogans, valent pour les entreprises comme pour les salariés.

**Mieux évaluer la charge de travail. - Collectif d'auteurs**

**In : TRAVAIL & CHANGEMENT n° 307, mars/avril 2006. - pp. 2-14**

Aujourd'hui la charge de travail dans une entreprise ne s'arrête plus aux mots hiérarchie ou rendement, mais s'étend aussi à ceux d'autonomie et d'adaptation. En effet, la charge varie et doit sans cesse être adaptée à la réalité du terrain.

**Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge. - Collectif d'auteurs**

**In : PISTES, volume 7 n° 3, novembre 2005**

Dans ce numéro, les auteurs se questionnent sur les concepts et définitions du harcèlement moral. Les auteurs livrent un commentaire de la loi française, retrace ses origines et explorent la complexité et la difficulté entourant la définition juridique. Ils proposent d'intégrer dans l'analyse les facteurs organisationnels et les éléments culturels qui peuvent permettre l'émergence du harcèlement moral, et propose un cadre d'analyse qui intègre la prévention.

3 textes explorent la situation en Norvège, Finlande et Belgique.

**Les coopérations dans le travail construisent la santé. - Collectif d'auteurs**

**In : SANTE ET TRAVAIL n° 52, juillet 2005. - pp. 23-38**

Aujourd'hui l'intensification du travail et la complexification des tâches rendent plus nécessaires que jamais la coopération entre les salariés. Mais la pression temporelle, la multiplication des statuts qui accompagnent la sous-traitance, tout comme la mise en concurrence délibérée des salariés, fragilisent le collectif de travail et tendent à rabattre chacun sur ses propres difficultés.

Au sommaire :

- la santé au travail, une construction collective
- des coopérations nécessaires, mais de plus en plus difficiles
- à la poste, la santé des guichetiers se conjugue au collectif
- L'autogestion n'est plus au programme
- France télécom : des "challenges collectifs" source de stress

**Psychologues en tension. - Collectif d'auteurs**

**In : RHIZOME n°19, juin 2005, pp. 2-15**

La question de la psychologisation du travail social est abordée ici et simultanément celle de la dépsychologisation des pratiques. Comment prendre en compte la singularité du sujet et la situation dans laquelle il évolue ? Les articles s'intéressent au psychologue en psychiatrie, à la psychologisation de l'exclusion sociale, à la dépsychologisation de la question de la souffrance au travail, à la psychologisation des formations au travail social, à l'alliance psychologue-psychiatre dans l'espace psychosocial, au psychologue en CMP, au psychologue-psychothérapeute en Allemagne, à l'évolution du statut de psychologue au Québec. Suit l'interview d'un Docteur en psychologie, au Centre hospitalier du Rouvray à Sotteville-lès-Rouen (76).

**Souffrance et plaisir au travail. - Marisa WOLF**

**In : ECONOMIE ET MANAGEMENT n°115, avril 2005. - pp. 21-26**

Cette analyse de la souffrance et du plaisir au travail s'appuie sur les résultats des enquêtes de psychodynamique du travail menés depuis plus de vingt ans par l'équipe du travail et de l'action du Conservatoire national des arts et métiers. Elle propose une approche des problèmes de souffrance et de plaisir au travail à partir de leurs causes organisationnelles. L'inventaire de quelques-unes des plus récentes formes d'organisation du travail conduit à explorer les leviers d'action dont pourraient disposer les ressources humaines pour prévenir et enrayer l'augmentation des atteintes à la santé psychique au travail.

**Aide à domicile : des métiers peu ménagés. - François DESRIAUX**

**In : SANTE ET TRAVAIL n° 51, avril 2005. - pp. 21-35**

Les métiers de l'aide à domicile exigent, de la part de celles qui l'exercent, d'apprendre à mettre en oeuvre leurs difficultés d'adaptation. Les lieux de travail, par définition, n'ont pas été conçus comme tels, ce qui peut entraver la réalisation des tâches. A cela s'ajoutent plusieurs difficultés : travailler sous le regard d'autrui et être exposée à son jugement, sans laisser paraître son point de vue ; tenir à une juste distance la souffrance de la personne aidée afin de ne pas s'en trouver affectée... Des difficultés d'autant moins aisées à surmonter que ces femmes - souvent elles-mêmes en situation de précarité - peuvent rarement échanger leurs expériences.

**Quand le travail rend malade. - François DANIELLOU**

**In : SCIENCES HUMAINES HS n° 48, mars-avril-mai 2005. - pp. 16-19**

Peut-on prévenir les atteintes à la santé liées à l'activité professionnelle ? Des recherches indiquent que les salariés se portent d'autant mieux que leurs savoirs sont reconnus et intégrés à l'organisation du travail.

**Les harcelés du travail. - V. MAURUS**

**In : MONDE (LE), n°18740, 26 avril 2005, p. 11**

Cet article rend compte des consultations dispensées par des médecins spécialisés dans la souffrance au travail. Six centres de consultations de cette sorte existent en France, les salariés sont de plus en plus nombreux à y avoir recours.

**Les nouvelles formes de domination au travail. - Collectif d'auteurs**

**In : SCIENCES HUMAINES n° 158, mars 2005. - pp. 29-47**

Si l'on en croit les gourous du management contemporain, l'entreprise est devenue le lieu où toutes les promesses d'émancipation trouveraient à se réaliser. Autonomie, participation, épanouissement personnel sont les slogans des firmes new-look. Sous ces oripeaux séduisants, le management poursuit pourtant un but inchangé : contrôler les individus au travail et orienter leur action vers les objectifs recherchés de l'organisation.

**La prévention du risque organisationnel pour la sante physique et mentale au travail. -**

**J-C.VALETTE**

**In : JOURNAL DES PSYCHOLOGUES n° 224, février 2005, P.P. 51-55**

"La transformation accélérée des modes de travail dans les organisations confronte les travailleurs à des changements et à des remaniements profonds aux niveaux individuel ou groupal, et ce, parfois au point d'altérer leur santé physique et mentale. Investi dans la prévention du risque, Jean-Claude Valette pointe ici les incidences et les retentissements psychiques et somatiques de ces bouleversements dans le milieu organisationnel et propose une prise en charge".

**Le sale boulot. - Dominique LHUILIER**

**In : TRAVAILLER n° 14, 2005**

La notion de "sale boulot" (dirty work) empruntée à E. C. Hugues (1897-1983) est, d'un point de vue heuristique, féconde pour éclairer la question de l'organisation du travail non seulement comme division sociale et technique, mais aussi morale et psychologique. Les différents secteurs professionnels étudiés (industrie du déchet, hôpitaux, prison, police) dessinent le champ du "sale boulot" comme recouvrant essentiellement les activités qui confrontent à la souillure et à la transgression. L'attention portée aux processus psychiques à l'œuvre dans la confrontation au réel du travail et ses résonances fantasmatiques conduisent à interroger les conditions d'une validation-légitimisation des pratiques, indispensable au travail de sublimation.

**Le bien-être au travail en mutation chez les enseignants – une nouvelle approche guidée par la théorie culturelle et historique de l'activité. – Kirsti LAUNIS, Annarita KOLI**

**In : PISTES volume 6 n° 2, novembre 2004**

Les recherches montrent que les différents problèmes du bien-être au travail tels que l'épuisement, le stress et les congés de maladie prolongés ont augmenté au tournant du 21<sup>e</sup> siècle, et ce, malgré des projets de recherche et de développement de plus en plus nombreux centrés sur ces problèmes.

**Prévenir le stress d'origine professionnelle. – ANACT**

**In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 298, octobre-novembre 2004. - 14 p.**

Ce numéro porte sur le stress au travail.

Au sommaire :

Enjeux

- prévenir le stress : une approche organisationnelle

Arguments

- pour la construction d'une démarche collective et participative (table ronde de 5 organisations syndicales)

Côté entreprise

- identifier les situations critiques

- un observatoire pour mieux cerner le stress

- un modèle d'analyse à l'essai auprès de 13 entreprises

bibliographie et webographie

**Le bien-être au travail. - Collectif d'auteurs**

**In : JOURNAL DES PSYCHOLOGUES n° 220, septembre 2004. - pp 19-40**

Le psychologue qui travaille dans les organisations côtoie bien des aspects de la vie professionnelle et mesure combien l'entreprise peut à la fois être objet d'une certaine réalisation personnelle, mais aussi de soucis, voire de souffrances pour les salariés. Certains psychologues, avec l'appui des médias, ont bien su mettre en mots certains problèmes insidieux comme le harcèlement moral, les addictions, les troubles psychosomatiques, l'absentéisme récurrent...

Dans ce dossier, nous réintroduisons, à travers divers courants théoriques, les dimensions intrinsèques qui « poussent » l'homme ou la femme à travailler. Nous questionnons certains fondements parfois « oubliés » qui participent du fait qu'une personne va savoir se réaliser, prendre un certain plaisir pour accomplir son travail sans compter d'une manière obsessionnelle les heures, calculer sa prime, les jours de RTT.

**Des fonctionnaires ...en mauvais Etat. - Collectif d'auteurs**

**In : SANTÉ ET TRAVAIL n° 48, juillet 2004. – pp. 24-41**

Le travail de fonctionnaire est-il aussi tranquille que ce qu'affirment les stéréotypes ? Dans les faits, écartelés entre leur attachement à l'idéal de service public, une organisation du travail défaillante et des discours managériaux standardisés qui entretiennent la confusion sur leur mission, les agents de l'Etat ont bien du mal à réaliser un « travail ordinaire » de qualité. Une source de souffrance occultée, qui nécessiterait débat politique et éthique sur le métier de fonctionnaire

**Le pari du bien-être au travail. - Isabelle MOREAU, Frédéric REY**

**In : LIAISONS SOCIALES MAGAZINE n° 52, mai 2004, pp. 16-18**

Lors de ces vingt dernières années, marquées par le chômage de masse, les efforts des politiques publiques et des politiques managériales se sont focalisés sur la quantité des emplois créés plus que sur leur qualité. D'ici deux à trois ans, les salariés auront le choix entre les entreprises qui leur proposeront un emploi de qualité, de bonnes conditions de travail, des horaires conciliables avec leur vie privée, des possibilités d'évolution professionnelle, un travail autonome et responsabilisant, un climat social agréable et les autres.

**Arrêts maladie : les absents n'ont pas toujours tort. - Collectif d'auteurs**

**In : SANTE ET TRAVAIL n° 47, avril 2004. - pp. 23-39**

Loin d'en abuser, les salariés hésitent dans bien des cas à accepter l'arrêt maladie que leur médecin juge nécessaire. Par crainte pour leur emploi, par culpabilité vis à vis des collègues sur qui le travail va retomber, ou en raison de pressions de la hiérarchie. Les conclusions de ce dossier de Santé et Travail sont à l'opposé de celles tirées par Jean-François Mattéi, ex-ministre de la Santé.

**L'art du phoning : entre séduction et dérapages. Histoire d'un "harcèlement" sexuel au service de la performance. Véronique ARNAUDO**

**In : TRAVAILLER n° 13, 2004**

Cet article décrit tout d'abord les contraintes et les difficultés du travail des téléactrices dans une grande entreprise offrant des services financiers. Il analyse ensuite comment, à l'occasion d'une crise déclenchée par des dérapages managériaux dans le registre sexuel (et leurs conséquences psychiques pour le personnel féminin), ont pu être analysées simultanément les conduites managériales efficaces pour la réussite de ce travail, et les stratégies défensives collectives mises en oeuvre pour le supporter. Il montre enfin comment s'est trouvé mis en lumière le travail des émotions nécessaire dans ce métier, en particulier dans le registre de la séduction, et décrit la dimension du genre qui s'y rattache.

**La souffrance est-elle sexuée ? . - Pascale MOLINIER, Collectif d'auteurs**

**In : RHIZOME n°11, avril 2003, pp. 2-14**

En quoi est-ce différent d'être un homme ou une femme lorsqu'on est en errance à l'hôpital ou au travail ? Il y a des modalités masculines et féminines de subir, esquiver, partir à la dérive. Les textes de ce numéro ont chacun une dimension clinique et donnent un éclairage partiel de ce problème. Sont abordés ici : la différenciation de la maladie mentale en fonction du sexe, le risque suicidaire, le pronostic de la schizophrénie, la fragilité dans le travail, la précarité professionnelle, les contraintes sociales et culturelles dans l'exercice de la sexualité, les trajectoires d'exclusion et la délinquance, la complémentarité homme/femme dans la relation d'aide et la spécificité des rôles.

**Les procédures comme organisateurs institutionnels : "je ferai de vous des esclaves heureux". - A-L. DIET**

**In : CONNEXIONS n° 79, 2003, pp. 69-80**

La pratique quotidienne du psychothérapeute ou du psychanalyste permet de repérer de nouvelles souffrances, depuis quelques années, en lien avec le travail, quels que soient le lieu et la forme institutionnelle. Cet article tente de démontrer les conséquences psychiques du nouveau management dit "procédural".

**Souffrances invisibles et dépressions professionnelles. Mettre l'organisation du travail en délibération. - Dominique HUEZ**

**In : TRAVAILLER n° 10, 2003**

Les souffrances professionnelles invisibles font de plus en plus souvent décompenser les travailleurs. La dépression réactionnelle professionnelle en est à la fois la forme la plus courante et la moins socialisée. Elle doit pouvoir être élaborée par le sujet pour retrouver sa capacité d'action, être mise en visibilité socialement pour ouvrir à une réparation en maladie professionnelle, et à l'action de transformation collective du travail. Le développement d'une clinique médicale du travail en médecine du travail se nourrit aujourd'hui de pratiques partagées par des praticiens qui essaient d'en construire aussi des règles professionnelles.

**Travail compulsif et effacement de la subjectivité : l'hyperactivité comme fuite. - Michela MARZANO**

**In : TRAVAILLER n° 11, 2003**

Aujourd'hui, alors qu'il apparaît comme le symbole de la liberté de chacun et comme l'instrument de l'affirmation de sa subjectivité, le travail ne permet pas toujours au sujet de se posséder soi-même : chez certains individus, le statut de "travailleur" englobe l'identité tout entière. Le perfectionnisme, le besoin de tout contrôler et l'hyperactivité dominant l'existence de certains individus jusqu'à l'impossibilité, pour eux, de se détacher de leur activité : s'arrêter équivaut presque à se perdre à l'intérieur d'un vide et d'un abîme auxquels ils ne sont pas capables de faire face, sauf à se laisser complètement engloutir. C'est pourquoi l'on parle aujourd'hui de dépendance au travail ou encore d'addiction au travail. Et cela, afin de souligner comment le travail, au lieu d'être au service de l'accomplissement de soi, peut devenir l'occasion et la cause d'un épuisement de soi.

**Les impasses du harcèlement moral. - Philippe DAVEZIES**

**In : TRAVAILLER n° 11, 2003**

Malgré le succès du thème du harcèlement moral, nous constatons que, dans la plupart des cas, les victimes perdent leur travail, présentent des séquelles traumatiques et n'obtiennent pas réparation devant les tribunaux. Nous sommes ainsi conduits à mettre en question ce modèle interprétatif. Parce qu'il fait l'impasse sur les dilemmes et conflits de l'organisation du travail. Parce qu'il oriente le débat social dans l'entreprise vers des formes dégradées en y introduisant une catégorie - celle

de pervers narcissique - dont la légitimité se limite au champ de la clinique psychiatrique. Parce qu'il propose à la victime une interprétation qui la coupe de son histoire et de sa communauté.

**Relation client efficace : savoir protéger le salarié. - ANACT  
TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 281, octobre 2002. - pp. 7-18**

Comment concilier, pour un salarié, les impératifs de l'entreprise, les souhaits du client et la gestion quotidienne de son activité, tout en préservant son efficacité et son équilibre personnel ? C'est à cette problématique que se consacre le dossier de la revue "Travail et Changement". Il présente des expériences d'organismes et métiers dans lesquels la relation client représente une activité primordiale : la gestion des déclarations des sinistres par téléphones à la GMF, l'amélioration de la qualité de service dans les offices de tourisme et syndicats d'initiative de Champagne-Ardenne, ainsi que la professionnalisation du métier d'aide à domicile à laquelle l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) va participer.

**Harcèlement moral : reconnaître et prévenir les violences au travail  
In : CULTURES EN MOUVEMENT n° 48, juin 2002, pp.23-51**

Ce dossier permet dans un premier temps une meilleure compréhension du phénomène de harcèlement moral au travail en allant au-delà de sa dimension psychologique (relation entre deux individus : un pervers et sa victime) par une analyse plus globale du contexte social et organisationnel de son émergence (mode de fonctionnement de l'entreprise, logiques du management moderne, conditions sociales actuelles). Il s'interroge dans un deuxième temps sur les éléments d'une prévention efficace, et notamment sur le rôle des DRH ainsi que des syndicats. Un encart est consacré à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui contient un chapitre intitulé lutte contre le harcèlement moral.

**L'émotion prescrite au travail. - Aurélie JEANTET  
In : TRAVAILLER n° 9, 2002**

Tout à la fois objets, outils, produits et acteurs, les émotions offrent des perspectives de recherche riches et diversifiées, notamment en sociologie du travail. Les émotions prescrites au travail, en particulier dans les services, poussent les individus à mobiliser les ressources organisationnelles et les collectifs de travail afin d'inventer des façons de contourner la règle et de travailler en cohérence avec leur conception du travail et en résonance avec les parcours. Qu'une marge de manœuvre existe ou non, la prescription des émotions ne laisse pas indemne ni l'individu ni la structure sociale.

**La notion de harcèlement dans le travail : réparation ou reconnaissance de la souffrance  
au travail ? . - Collectif d'auteurs**

**In : TRAVAILLER n° 9, 2002**

La notion de harcèlement produit un pervers, une victime et fédère une vaste communauté du déni autour d'une causalité psychopathologique. La plainte des victimes se construit autour de la notion de respect et dénonce les atteintes à la dignité. La reconnaissance de la souffrance au travail semble donc engagée désormais dans des formes de prise en charge médico-juridiques aboutissant à la notion de réparation. Mais quelle réparation possible quand le couple "pervers-victime" s'avère plus complexe que prévu dans sa construction, que le récit du harcelé met à jour sa participation au harcèlement d'un autre ? Quand le bourreau dénoncé semble pris dans une idéologie collective où lui-même doit faire avec la conservation de sa santé ?

**Atteinte corporelle et/ou souffrance psychique ? Une étude clinique à partir du vécu des  
travailleurs souffrant de TMS. - Laerte SZNELWAR, Morgana MASSETTI**

**In : TRAVAILLER n° 8, 2002**

À partir d'une étude réalisée au Brésil, auprès de travailleurs du secteur bancaire atteints de LER/TMS, les auteurs décrivent la dimension subjective du tableau clinique et s'interrogent sur les similitudes et les différences avec "la névrose des téléphonistes" décrite par Jean Bégoïn et Louis Le Guillant, dans les années cinquante. Ils interrogent ensuite les rapports entre la répression de l'agir expressif et les entraves à la coopération dans le travail, d'une part, dans l'apparition de somatisations, d'autre part.

**Harcèlement et violence : les maux du travail. - Collectif d'auteurs**

**In : TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉ n° 5, mars 2001. – 212 p.**

Analyse des faits, points de vue de médecins et de juristes.

**Symptomatologie dépressive et travail en sous-traitance nucléaire en France : des facteurs professionnels sont-ils en cause? - Ghislaine DONIOL-SHAW, Francis DERRIENNIC, Dominique HUEZ**

**In : TRAVAILLER n° 5, 2000.**

L'étude, de type cohorte prospective, porte sur le rôle de l'évolution des facteurs professionnels sur la symptomatologie dépressive dans un échantillon aléatoire de salariés travaillant en sous-traitance. Indépendamment du statut dans l'emploi et des caractéristiques socio-démographiques, les résultats suggèrent que les facteurs de risque de la symptomatologie dépressive comprennent à la fois ce qui est objectif dans l'organisation du travail, comme les horaires, et ce qui est subjectif et renvoie aux facteurs psychosociaux au travail, notamment au sujet des rythmes et de la qualité des moyens de travail et de l'entente avec l'équipe et les supérieurs.

**Les ancrages organisationnels, individuels et sociaux des violences hiérarchique et organisationnelle - vers une approche globale. - Chantal AUROUSSEAU**

**In : PISTES volume 2 n° 2, novembre 2000**

Cette recherche a permis de nommer un phénomène encore largement occulté il y a à peine cinq ans et a permis de développer une approche globale du problème afin d'en saisir la complexité et d'être mieux en mesure d'agir collectivement pour le contrer.

**Stress et psychodynamique du travail : de nouvelles convergences. - Michel VÉZINA**

**In : TRAVAILLER n° 2, 1999. - pp. 201-218**

Au-delà d'un angle d'approche tout à fait différent, l'analyse des modèles "demande-autonomie au travail" (Karasek) et "déséquilibre : efforts/récompenses" (Siegrist) du stress au travail, permet de constater des zones de proximité conceptuelle avec la psychodynamique du travail. Les deux approches identifient en effet les possibilités d'apprentissage et de mobilisation de l'intelligence et de la créativité par le travail et la reconnaissance des efforts fournis, comme des déterminants majeurs de la santé mentale au travail.

**Souffrance et plaisir au travail. - Collectif d'auteurs, Christophe DEJOURS**

**In : JOURNAL DES PSYCHOLOGUES (LE) n° 155, mars 1998, pp. 21-45**

Le travail a toujours été socialement contradictoire. Cause de malheur, il peut être aussi libérateur et moyen d'accomplissement de soi. La psychodynamique du travail s'attache à analyser les processus psychiques qui se nouent à partir du travail et à élucider les conditions qui en font tantôt une source de plaisir, tantôt une source de souffrance, voire de pathologie mentale.

**Autonomie morale subjective, théorie psychanalytique des instances morales et psychodynamique du travail. - Pascale MOLINIER**

**In : TRAVAILLER n° 1, 1998. - pp. 55-69**

L'action en psychodynamique du travail se situe entre stratégies défensives et idéal de justice, entre rationalité pathique et rationalité axiologique de l'action. L'autonomie morale subjective n'est pas indépendante de la souffrance (et de ses destins intersubjectifs et intrapsychiques), puisque le sens moral peut être suspendu au profit de la préservation de soi d'une part, et que l'exercice du sens moral implique une authentique proximité avec sa propre souffrance d'autre part. La psychodynamique du travail, en rencontrant la sociologie de l'éthique, est en mesure de poser un problème théorique à la psychanalyse. L'enjeu de toute cette discussion sur les rapports entre théorie sociologique du sens moral, théorie des instances morales en psychanalyse, et psychodynamique du travail est la construction d'une nouvelle théorie du sujet fondée dans une anthropologie de la souffrance.

**Actualité des pratiques. - Collectif d'auteurs**

**In : EDUCATION PERMANENTE n° 132, 1997-3. - pp. 3-182**

DOSSIER

Les pratiques de formation d'adultes sont si éclatées et si évolutives qu'il est nécessaire, de temps à autre, de dresser un état des lieux, non pour décrire purement et simplement, mais pour rendre compte et analyser le sens des évolutions. Tel est l'objectif de ce numéro. On y fait le point sur les pratiques formatives en entreprise, sur l'état de la promotion sociale individuelle, sur les praticiens de la formation et de l'audit, sur l'analyse du travail si précieuse au formateur et sur quelques autres thèmes.

**Le travail comme énigme : les énigmes du travail. - Christophe DEJOURS, Pascale MOLINIER**

**In : SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, TOME XXXVI, 1994. - pp. 35-44**

Le travail a un rôle central dans l'accomplissement de soi et la constitution du lien social. La centralité du travail se constate au niveau de l'articulation entre sphère sociale et sphère privée. De ce point de vue il constitue un puissant opérateur d'intelligibilité de la société. C'est un concept indissociable d'une théorie de la société.

**Comprendre le travail : première partie. – Collectif d'auteurs**

**In : EDUCATION PERMANENTE n° 116, 1993-3. - pp. 3-172**

DOSSIER

En confondant l'emploi et le travail, en assimilant le réel au prescrit, les responsables de ressources humaines et les formateurs entérinent le regard péjoratif et myope généralement porté sur le travail. Quels peuvent être les effets -économiques et humains- de projets de gestion de l'emploi ou de qualification professionnelle qui ignorent le contenu réel de l'activité réelle des travailleurs, ou négligent de prendre en compte les dimensions de souffrance et de plaisir au travail ? L'ergonomie de langue française, la psychodynamique du travail, certains courants sociologiques fournissent aujourd'hui les moyens de connaissance et de l'action dans le domaine du travail.

**La formation continue au risque de penser. - Pascale MOLINIER**

**In : EDUCATION PERMANENTE n°117, 1993-4. - pp. 101-111**

La promotion de l'activité de penser est, avec la transmission des connaissances, l'autre fonction majeure de la formation. Cependant, à chaque fois que nous sollicitons les autres pour penser -par l'analyse de l'activité, l'élaboration de projet, le débat d'opinion-, nous postulons que cette promotion de la pensée est destinée à trouver usage dans l'action, puisqu'en effet, la formation professionnelle a pour finalité que les gens travaillent mieux. Or, les choses sont-elles toujours aussi simples, et suffit-il d'avoir bien pensé pour pouvoir bien agir ?

Notes : fait partie d'un dossier "Comprendre le travail : deuxième partie"

**Le concept de travail : le point de vue de la psychodynamique du travail. - Christophe DEJOURS.**

**In : Rapport PIRTTEM-CNRS, 1992, pp 53-63.**

Communication au colloque interdisciplinaire Travail, recherche et prospective, Lyon, 30 novembre au 2 décembre 1992.





## Laboratoires

### Portail français des sciences sociales

[http://www.liens-socio.org/repertoire\\_index.php3?action=show\\_list&code\\_categorie=004049](http://www.liens-socio.org/repertoire_index.php3?action=show_list&code_categorie=004049)

### **LABORATOIRES DE RECHERCHE en lien avec les thématiques abordées**

#### **CEE (Centre d'études et de l'Emploi)**

**Le CEE** est un établissement public administratif, rattaché au CNRS. Sa mission :. éclairer les principaux enjeux relatifs à l'emploi pour les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux, construire des connaissances sur les questions relatives aux transformations de l'emploi et du travail .

Ces publications : **Le Quatre pages**, en ligne , des Documents de travail consultables au format PDF, **CONNAISSANCE DE L'EMPLOI**.

président du conseil scientifique du CEE : **Jacques Freyssinet**

<http://www.cee-recherche.fr/>

La recherche au Centre d'études de l'emploi s'organise en cinq unités de recherche :

- Âge et travail étude de l'évolution démographique de la population active et sa prise en compte dans la conception des moyens de travail. **Serge Volkoff** Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (GIS-CREAPT)

- Emploi, protection sociale et Institutions et Marchés du travail

- L'expérience des personnes aux prises avec l'action publique

- Travailleurs et organisations **Michel Gollac**

Des partenariats à signaler dont : L'école doctorale «Entreprise-Travail-Emploi» (**ete**)

<http://www.polytechnicum.org/ete/> sur les problèmes contemporains du travail est dirigée par

Jean-François Germe professeur au CNAM, son correspondant pour Marne-la-Vallée est **Yves**

**Lichtenberger**. Outre les UFR d'économie et de sociologie de l'Université de Marne-la-Vallée, elle

repose sur plusieurs centres de recherche et écoles supérieures : l'ENPC, Le Centre d'études de

l'emploi, le GIP - MIS, l'IRES, le LATTs, le CRG, le CGS de l'École des Mines et le CNAM.

[http://www.cee-recherche.fr/fr/c\\_rech5.htm](http://www.cee-recherche.fr/fr/c_rech5.htm)

#### **CELIA (Centre d'Études des Langues Indigènes d'Amérique)**

**Le CELIA** est un laboratoire de recherches (**Marie Noëlle CHAMOUX**, Chargée de recherche) dont les activités répondent à trois types de finalités :

- Apporter des connaissances nouvelles sur les systèmes linguistiques de l'Amérique indigène encore très peu documentés voire inconnus, et contribuer par là aux débats en cours dans les sciences du langage,

- Contribuer à l'intelligence des cultures amérindiennes par le déchiffrement et/ou l'interprétation de textes (que ceux-ci aient été recueillis en contexte oral ou qu'ils relèvent des traditions écrites),

- Répondre à la demande sociale de plus en plus grande et de plus en plus variée, concernant ces langues et ces textes.

<http://celia.cnrs.fr/>

#### **Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)**

**Le Céreq** est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. Pôle public d'expertise au service des acteurs de la formation et de l'emploi, le Céreq concilie production de statistiques, recherches, études et accompagnement d'actions. Il formule des avis et des propositions destinés à éclairer les choix en matière de politiques de formation à l'échelon régional, national ou international.

Les départements

Production et usage de la formation continue (DFC)

Entrées dans la vie active (DEVA)

Professions et marché du travail (DPMT)

Travail et formation (DTF)

Les études sur la transformation des métiers et des qualifications constituent une des spécialités historiques du Céreq et un ensemble de travaux largement partagés au sein du réseau.

<http://www.cereq.fr/index.htm>

#### **Clersé (Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques)**

**Le Clersé** est un important laboratoire en Sciences de l'Homme et de la Société (SHS). Il regroupe trois disciplines : sociologie, économie, anthropologie et plus de 110 chercheurs (13 chercheurs CNRS, 60 enseignants-chercheurs, 7 ITA CNRS, et 30 doctorants-allocataires ou ATER).

Bien inséré au niveau régional il fait partie de plusieurs réseaux nationaux et internationaux de recherche : CEREQ, GDR MAGE (Groupement de Recherche " Marché du travail et Genre "), Laboratoire européen associé " Délinquances, politiques de sécurité et de prévention, Recherches Comparatives Franco-Allemandes " (CNRS/Institut Max Planck), GERN, Ses publications : il développe des liens privilégiés avec les Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie (revue de la Faculté des sciences économiques et sociales), la revue Déviance et Société et le Journal des Anthropologues.

Dans le cadre de sa communication il publie « **Clersé infos** » (lettre interne diffusée 5 à 6 fois par an aux membres du laboratoire) et « **La Lettre** » (1 à 2 numéros par an, diffusée à 500 exemplaires dans d'autres laboratoires en France et à l'étranger, à ses chercheurs ainsi qu'aux partenaires du Clersé.

**Florence Jany-Catrice** est membre du CLERSE-IFRESI

[http://www.ifresi.univ-ille1.fr/site/1\\_Presentation/11\\_Presentation/Laboratoires/CLERSE.htm](http://www.ifresi.univ-ille1.fr/site/1_Presentation/11_Presentation/Laboratoires/CLERSE.htm)

### **CREDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie )**

**Le CREDOC** est un organisme d'études et de recherche au service des acteurs de la vie économique et sociale. Ses enquêtes portent sur différents thèmes et notamment sur les points suivants : travail insertion économique et politique de l'emploi, évaluation des politiques sociales, pauvreté et exclusion, analyse économique sectorielle et développement économique local. Présentation sur le site de ses différentes publications.

<http://www.credoc.fr/>

### **CSE (Centre De Sociologie Européenne)**

**Le CSE** touche à des domaines de recherche très divers comme la sociologie de l'éducation, la culture, la sociologie, les systèmes symboliques et les relations de pouvoir, les intellectuels et leur place dans le champ culturel, le politico-médiatique, l'économique ; la sociologie du travail ; l'histoire sociale des sciences sociales.

Enseignant chercheur : **Tania Angeloff**

<http://www.ehess.fr/centres/cse/>

### **CSU (Cultures et Sociétés Urbaines)**

Au **CSU**, la sociologie, majoritairement représentée, côtoie la science politique et l'anthropologie et un laboratoire d'accueil de plusieurs formations doctorales. Cinq grands axes de recherche :

- Rapports salariés et rapports marchands : travail, emploi, éducation
- Le genre en sociologie : des différences entre les sexes au traitement du genre dans les sciences sociales
- Les classes sociales : mutations et reproduction
- Savoirs et politiques : sociologie des productions intellectuelles et du politique
- La ville comme problème socio-politique

**Margaret Maruani**

<http://www.iresco.fr/labos/csu/>

### **DARES (Direction de l'Animation et de la Recherche des Etudes et des Statistiques)**

Le programme de travail de la DARES vise trois grandes finalités :

- Fournir des éléments de connaissance pour permettre un débat approfondi sur les thèmes du champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, porteurs d'enjeux économiques et sociaux importants ;
- Contribuer à la formation d'un jugement évaluatif pour éclairer la décision en matière de politique du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Alimenter en données fiables et régulières les services chargés du pilotage des politiques. Il intègre les demandes liées aux évolutions récentes de la conjoncture économique et sociale, telles qu'elles ressortent des rencontres avec les partenaires sociaux et prend en compte les orientations actuelles du Ministère exprimées par les demandes des délégués et directeurs du Ministère de l'emploi et des organismes sous tutelle, dans le cadre du Comité des programmes.

**Dominique Méda** est responsable de la mission Animation de la recherche à la DARES

Publications :

La collection **PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES** présentent en 4 à 8 pages d'articles et de graphiques les résultats commentés des principales études statistiques réalisées dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles proposent un regard rapide sur les aspects structurels et rétrospectifs.

**Les dossiers de la Dares** présentent les résultats complets et détaillés d'enquêtes statistiques réalisées par le Ministère : les résultats des élections aux comités d'entreprise, la structure des

emplois, la participation et l'intéressement. Les "**Dossiers de la DARES**" proposent également des bilans sur des sujets d'actualité comme le bilan de l'emploi, le bilan de la formation professionnelle. La collection "**Cahier Travail et Emploi**" a pour but de porter à la connaissance du public les études et les rapports de recherche réalisés par la DARES. Les cahiers Travail et Emploi contribuent à l'animation du débat social sur des sujets aussi variés que l'évaluation des politiques de l'emploi, l'étude des comportements des acteurs sociaux, la connaissance de l'emploi, des situations de travail. Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail

la revue "**Travail et Emploi**"

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/programme-travail/programme-travail-du-ministere-2005/programme-travail-dares-2005-2218.html>

#### **EPEE (Etudes des Politiques Economiques de l'université d'Evry)**

Les recherches de l'**EPEE** l'université d'Evry s'articulent autour d'une thématique : l'analyse des politiques économiques, de leurs fondements et de leurs implications. Le choix de ce thème fédérateur a conduit à privilégier trois champs d'applications.

- Macro-dynamique, macroéconomie monétaire et financière

- Economie du travail et de l'emploi

- Croissance, développement et inégalités

<http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/Epee/EPEE.html>

**GERS**, depuis le 1er janvier 2005, s'est regroupé avec Travail et mobilités (Nanterre) dans un seul laboratoire: **GTM (Genre, Travail, Mobilités)**

Direction : **Helena Hirata**

<http://www.gtm.cnrs.fr/>

#### **IFRÉSI (Institut Fédératif de Recherche sur les Economies et les Sociétés Industrielles)**

L'**IFRÉSI** est une fédération de recherche du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) à laquelle participent quinze laboratoires de recherche situés dans les huit universités du Nord - Pas-de-Calais et de Picardie.

Laboratoires membres :

[http://www.ifresi.univ-lille1.fr/site/1\\_Presentation/11\\_Presentation/Laboratoires/Liste\\_labos.htm](http://www.ifresi.univ-lille1.fr/site/1_Presentation/11_Presentation/Laboratoires/Liste_labos.htm)

#### **INED (Institut National d'Etudes Démographiques)**

L'**INED** accueille des travaux originaux de chercheurs en démographie et dans des disciplines associées : sociologie, économie, anthropologie, histoire, géographie, épidémiologie et santé publique, méthodologie en sciences sociales.

Données démographiques sur la France et sur tous les pays du monde. Accès aux sommaires des publications avec résumés des articles.

Les revues : **Population, Population & sociétés** . Les collections : **Les Cahiers de l'INED**, Méthodes et savoirs, données statistiques...

<http://www.ined.fr/>

#### **INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)**

L'**INRS** a pour objectif de favoriser la santé et la sécurité de l'homme au travail. Son équipe de chercheurs et de médecins conçoit chaque année de nombreux produits d'information parmi lesquels des dossiers thématiques consultables en ligne à partir d'un classement thématique.

L'INRS publie quatre revues destinées à différents publics. La plupart des articles parus récemment dans ces périodiques sont accessibles en ligne en texte intégral, au format PDF. Il est possible également de s'abonner en ligne à : **Travail et sécurité, Hygiène et sécurité du travail, Réalité prévention, Documents pour le médecin du travail** <http://www.travail-et-securite.fr>

<http://www.inrs.fr/>

**INSEE (L'Institut national de la statistique et des études économiques)**

L'Insee est une Direction générale du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (MINEFI). L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) collecte, produit et diffuse des informations sur l'économie et la société française afin que tous les acteurs intéressés (administration, entreprises, chercheurs, médias, enseignants, particuliers) puissent les utiliser pour effectuer des études, faire des prévisions et prendre des décisions.

L'Insee propose des publications nationales et régionales :

- des périodiques : Bulletin mensuel de la statistique, **Insee première, Économie et Statistique**, Annales d'économie et de statistiques, Insee Résultats (société et économie), Synthèses, Recueil d'études sociales, Économie Lorraine...

**des collections : France Portrait Social, Tableaux de l'Économie française, Tableaux de l'Économie régionale, Données sociales....**

[http://www.insee.fr/fr/ffc/accueil\\_ffc.asp?theme=3](http://www.insee.fr/fr/ffc/accueil_ffc.asp?theme=3)

**IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales)**

L'IRES a pour fonction de répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales représentatives dans le domaine de la recherche économique et sociale.

Les groupes de travail permanents :

- Emploi
- Revenu salarial
- Relations professionnelles
- Travail
- Les projets transversaux :
  - Anciennes et nouvelles formes de rémunération salariale
  - Actualité internationale des problèmes du travail
  - Stratégies et gouvernance des entreprises, restructurations et politiques industrielles ;
  - Temps de travail

Publications :

**La Revue de l'IRES** prend la suite, sous une forme renouvelée de La Note de l'IRES dont 20 numéros ont été publiés de mars 1984 à juin 1989.

**La Chronique Internationale de l'IRES** offre une analyse de la conjoncture sociale internationale et des dossiers thématiques.

**La Lettre de l'IRES** présente les travaux en cours des équipes de recherche, les rencontres et colloques et les parutions des centres de recherches syndicaux.

<http://www.ires-fr.org/index.htm>

**IRESCO (Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines)**

La base de données de la bibliothèque de l'IRESCO est reversée dans le Catalogue collectif de Sociologie du CCO. Le catalogue des périodiques reçus à la bibliothèque est consultable en ligne. Un important portail "Sociopôle" permet d'accéder à de multiples ressources en ligne, en France, destinées à la communauté des sociologues internautes. Possibilité de consulter en ligne les sommaires des revues accueillies par l'IRESCO : L'Année sociologique, **Cahiers du Genre**, Genèses, Sociétés contemporaines, **Travail, Genre et Sociétés**.

**Fédération de laboratoires de sociologie : labos, revues, ressources, bibliothèque...**

Site portail : <http://www.pouchet.cnrs.fr/>

**IRIS (Institut de Recherche Interdisciplinaire en Socio-économie)** est un centre de recherche pluridisciplinaire et mixte, université/CNRS. Il a vocation à mobiliser diverses formes de savoir (**sciences économiques, sociologie, sciences politiques, histoire**, etc.) autour d'un projet général qui est celui de l'étude des mutations économiques et sociales liées à l'évolution technologique et à l'innovation dans les sociétés complexes.

Chercheur en sciences économiques à l'IRES : **Pascal Ughetto**

Publications : Collection "**Cahiers Politiques**"

<http://www.dauphine.fr/iris-credep/index.html>

**Laboratoire de psychologie du travail et de l'action**

Créé en 1990 au Conservatoire National des Arts et Métiers, par **Christophe DEJOURS**, le laboratoire de psychologie du travail prend, à partir de l'an 2000, le nom de laboratoire de psychologie du travail et de l'action.

Publication : la revue **TRAVAILLER**

<http://www.cnam.fr/psychologie/>

**LAS (laboratoire d'anthropologie sociale)**

Le **LAS** créé en 1960 par **Claude Lévi-Strauss**, le Laboratoire d'Anthropologie Sociale est une unité mixte de recherche du Centre National de la Recherche Scientifique, de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales et du Collège de France.

Publications : *Gradhiva* : revue d'histoire et d'archives de l'anthropologie, L'Homme. Revue française d'anthropologie, Cahier de l'homme, Etudes rurales. Anthropologie. Economie. Géographie. Histoire. Sociologie

[http://www.ehess.fr/html/html/CEN\\_3\\_41.html](http://www.ehess.fr/html/html/CEN_3_41.html)

### **Lasmas (Laboratoire d'Analyse Sociologique et des Méthodes Appliquées aux Sciences sociales)**

Le **Lasmas** développe des analyses dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des inégalités et ruptures sociales, des modes de vie, des réseaux sociaux et professionnels ainsi que des opinions et des valeurs, en s'appuyant notamment sur l'utilisation secondaire des grandes enquêtes.

Depuis l'automne 2004 le Lasmas s'est structuré en quatre équipes de recherche :

- Professions, réseaux, organisations (PRO) sous la responsabilité de Catherine Marry,
- Analyse de la cohésion sociale - données, méthodes, modèles (ACS-DM2) sous la responsabilité de Michel Forsé,
- Equipe de recherche sur les inégalités sociales (ERIS) sous la responsabilité de **Serge Paugam**
- Dynamiques et relations sociales (DYRESO) sous la responsabilité d'Alain Léger

Le laboratoire est également membre fondateur de deux GDR-CNRS : "Marché du travail et genre (MAGE) et "CADRES".

Publication : **Les Cahiers du Lasmas**

[http://www.iresco.fr/labos/lasmas/accueil\\_f.htm](http://www.iresco.fr/labos/lasmas/accueil_f.htm)

### **LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail)**

Laboratoire rattaché au CNRS et Centre associé au Céreq situé à Aix-en-Provence. Possibilité de télécharger la lettre du Lest et présentation de ses différentes publications. Catalogue en ligne des périodiques reçus à la bibliothèque.

En 2006, le **LEST** et le Centre de Science Politique Comparative (CSPC) prolongent la réflexion engagée en organisant les 4 et 5 septembre 2006 à l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence un colloque intitulé " Travailler avec, travailler sur, être travaillé par : les acteurs professionnels de l'action publique face aux instruments de régulation ".

<http://www.univ-aix.fr/lest/>

**LIRHE (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi)** disciplines du Droit du Travail et du Droit Social, de l'Économie de l'Emploi et de la Gestion des Ressources Humaines.

La pluridisciplinarité, autour des thèmes de l'emploi et de la gestion des ressources humaines, constitue un mode de fonctionnement privilégié et représente une des marques distinctives du laboratoire parmi les structures de recherche comparables.

Laboratoire rattaché au CNRS et Centre associé au Céreq, situé à Toulouse. Accès aux **Notes du Lirhe** au format PDF, liste des **Cahiers du Lirhe**, avec résumés téléchargeables pour les plus récents, catalogue des travaux téléchargeables, liste des thèses du Lirhe, lien avec Sudoc pour les thèses et avec le Catalogue collectif de France. Portail de sites proposant des documents de recherches ou d'études en téléchargement.

<http://lirhe.univ-tlse1.fr/>

**LISE**, depuis 2004, fédère les forces du : Groupe de Recherche Interdisciplinaire sur les Organisations et le travail (GRIOT) et celles du Laboratoire de Sociologie du Changement Institutionnel (LSCI). Le LISE est implanté dans deux lieux parisiens : le Cnam et l'IRESO.

**Michel Lallement** et **Jean-Louis Laville**, co-directeurs du LISE.

<http://www.lise.cnrs.fr/indexP.htm>

### **Mage (MArché du travail et GENre)**

le **GDR Mage** est le premier et seul groupement de recherche centré sur la question du genre. En 2003 il devient GDR européen, sous la direction de **Margaret Maruani**.

publication : une revue semestrielle : **Travail, genre et sociétés** qui a pour vocation de confronter les points de vue de chercheurs (sociologues, économistes, juristes, historiens, etc.) sur les inégalités entre hommes et femmes au travail et plus largement sur la place des femmes dans la société.

<http://www.mage.cnrs.fr/>

**MATISSE (Modélisation Appliquée, Trajectoires Institutionnelles et Stratégies Socio-Économiques)** (Centre associé du Céreq en Ile de France) : observatoires universitaires de l'insertion professionnelle

Créé en 1993 par le Céreq suite aux questions soulevées lors de l'exploitation des résultats de l'enquête du Céreq de 1991 auprès des diplômés de l'enseignement supérieur de 1988. Depuis sa création, le GTES a été régulièrement co-animé par un membre du Céreq (DEVA) et un membre d'un centre associé du Céreq en région. ce qui assure au GTES une existence nationale tout en lui permettant d'être sensible aux thématiques locales, régionales et nationales.

Ses domaines de recherche : l'insertion des jeunes et les systèmes de formation.

Jusqu'en octobre 2001, le **Matisse** a été dirigé par **Bernard Gazier**, Professeur à l'Université Paris 1 ; il a été remplacé depuis lors par Jean-Luc Outin, chargé de recherche CNRS.

Matisse suit l'analyse économique des dynamiques à l'œuvre dans les mutations des sociétés contemporaines, au sein de différents champs : travail et emploi, politiques sociales, industries et évolutions technologiques, et secteur culturel

Revue : **ÉCONOMIES ET SOCIÉTÉS**, se propose de contribuer aux renouvellements conceptuels et aux débats d'idées qui animent les sciences économiques et sociales du Travail, de l'Emploi et des Relations professionnelles. Les travaux publiés évaluent les transformations des réalités socio-économiques, proposent une réflexion sur les concepts et les méthodes d'analyse de ces réalités.

<http://matisse.univ-paris1.fr/radojic/>

**URMIS (Unité de Recherche "Migrations et Société")**

L'**URMIS** est un laboratoire spécialisé dans l'étude des migrations et des relations interethniques qui regroupe des chercheurs relevant de plusieurs disciplines (sociologie, anthropologie, droit, histoire). Les recherches empiriques conduites dans les différents programmes du laboratoire sont l'occasion de confronter les questions théoriques et méthodologiques posées par les modalités d'insertion des populations immigrées, la constitution d'espaces migratoires transnationaux, les dynamiques culturelles dans les sociétés pluri-ethniques.

L'équipe participe à plusieurs réseaux de recherche : "Droit, langues, cultures", "Marché du travail et genre" (MAGE), "Socio-économie de l'habitat", "Femmes en migration" (CEDREF).

**Maryse Tripier** : chercheur de l'équipe de Paris

Publication : la revue **Cahiers de l'Urmis** (en ligne)

<http://www.unice.fr/urmis-soliis/>

---

## **Laboratoires de recherche en région**

**Le Centre associé au Céreq de Rouen**, rattaché à l'Université de Rouen, est dirigé par M. **Charles Gadéa**, Professeur de **sociologie**. Son activité se déploie à partir de questions liées à la sociologie des professions, de l'insertion professionnelle et de la formation, notamment la formation continue. Quatre axes de recherche sont développés :

- la question de la construction, la transmission et la validation des qualifications, savoirs et compétences,
- la dynamique des groupes professionnels,
- la dimension structurante du genre dans le marché du travail,
- l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif, les politiques nationales ou locales de formation, d'emploi, de lutte contre l'exclusion.

**GRIS (Groupe de Recherche Innovations et Sociétés)**

Le **GRIS** est le laboratoire de recherche du Département de sociologie de l'**Université de Rouen**, ayant le statut d' « Equipe d'accueil ». Il est composé d'une cinquantaine de chercheurs en sociologie et en anthropologie : enseignants-chercheurs, chercheurs associés et doctorants.

Les recherches développées portent sur l'étude des innovations dans les sociétés contemporaines, appliquées aux domaines suivants : le travail et les professions, les qualifications et les compétences, la santé, la technique et la science, l'éducation, la formation, la culture, les questions urbaines, et les politiques locales.

[http://www.univ-](http://www.univ-rouen.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0)

[rouen.fr/jsp/fiche\\_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0](http://www.univ-rouen.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0)

**LERS (Laboratoire d'Etude et de Recherche Sociales)**

Le **LERS** fondé en 1983, est le laboratoire de l'**Institut du Développement Social**. Il a la vocation de produire des données par le moyen de recherches et d'études, de transmettre des connaissances et d'observer les évolutions des pratiques dans le champ politique et social. C'est un

« lieu » de production sociologique, discipline privilégiée pour comprendre les transformations sociales complexes à l'intersection du politique, de l'éthique, du social et de l'économique. Le Lers privilégie dès lors plusieurs axes de recherche :

- l'action sociale ;
- les qualifications professionnelles de l'intervention sociale ;
- les politiques de la ville, de la régulation sociales et de la sécurité ;
- l'ethnicité et l'immigration ;
- l'intégration et les discriminations

Site Web : [www.ids.fr](http://www.ids.fr)

Contact : [lrs@ids.fr](mailto:lrs@ids.fr)

---

**La Fondation Dublin** : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Organisme tripartite de l'Union européenne créé en 1975, la Fondation a pour mission de fournir des informations aux membres et au personnel des institutions européennes ainsi qu'aux partenaires sociaux (syndicats, organisations patronales, gouvernements des États membres) et de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail.

Publication : **Les cahiers de la Fondation** (téléchargeables) rassemblent les résultats des recherches effectuées au cours de nombreuses années sur un certain nombre de grands thèmes :

- Promouvoir un meilleur emploi
- Favoriser l'égalité des chances
- Gérer la diversité
- Soutenir l'insertion sociale
- Suivre l'utilisation changeante du temps
- La Fondation continue à élaborer ses travaux de recherche dans de vastes domaines en développant l'Observatoire européen <http://www.fr.eurofound.eu.int/working/working.htm> des conditions de travail.

<http://www.fr.eurofound.eu.int/contact.htm>

### **L'Observatoire du Travail**

L'Observatoire du Travail est le fruit d'un partenariat entre Bernard Brunhes Consultants-Groupe BPI, L'Express et BVA. Son objectif est de faire le point - trois fois par an - sur l'état d'esprit des salariés du privé et du public : quelle relation entretiennent-ils avec leur travail et leur entreprise ? comment cette relation évolue-t-elle ou va-t-elle évoluer, selon eux ? quels espoirs, quelles craintes face aux changements attendus - internes ou externes à leur entreprise ou administration ? etc.

[http://www.groupe-bpi.com/page\\_observat.html](http://www.groupe-bpi.com/page_observat.html)

---

## **SITES OFFICIELS**

**AFPA** organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes, demandeurs d'emploi et salariés en France et en Europe. intervient sur l'ensemble des questions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de validation des acquis professionnels et de conseil en matière de ressources humaines. Sur son site, dossier thématique, fichier métier...

<http://www.afpa.fr/>

### **Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de travail (ANACT)**

Dossiers thématiques : santé et travail ; compétences ; organisation et technologie ; âges, travail et emploi

[http://www.anact.fr/portal/page?\\_pageid=497,131532&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497,131532&_dad=portal&_schema=PORTAL)

### **Agence en région : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Haute-Normandie**

<http://www.haute-normandie.aract.fr/index.php>

### **ANPE**

<http://www.anpe.fr/>

---

**La WebTV ANPE** : des vidéos métiers en ligne

<http://webtv.anpe.net>

Ce site vous propose 3 espaces de consultation des vidéos réalisées par l'ANPE :

- L'espace actualités présente en 2 minutes maximum des opportunités d'emploi, un agenda des forums emploi, et "à l'affiche", des reportages sur des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi.
- L'espace métiers qui recrutent propose une sélection de vidéos sur les métiers porteurs et ouverts au crédit d'impôt.
- Le catalogue métier propose 120 vidéos métiers regroupées par secteurs professionnels.

**Assedic** : <http://www.portail.assedic.fr/demandeur/index.php>

**Légifrance** : L'essentiel du droit français: texte intégral des codes, des conventions collectives et des lois et décrets depuis 1978 et le Journal officiel depuis 1990.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Site du **ministère de l'emploi, de la cohésion sociale, et du logement** l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>

et aussi la vidéothèque

<http://www.travail.gouv.fr/publications-videotheque/videotheque/52.html>

Publications Dares

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

**Service-public** :le portail de l'administration française

<http://www.service-public.fr/>

Le portail "**vie-publique.fr**" , service édité par la Documentation française dans le cadre de sa mission générale d'information et de documentation sur l'actualité politique, économique, sociale et internationale, propose des ressources et données utiles pour appréhender les grands sujets qui animent le débat public.

<http://www.vie-publique.fr/>

---

## **REVUES en ligne**

La revue électronique **@ctivités** publie des textes à finalité de recherche et des textes à finalité réflexive sur l'intervention.

Il s'agit de contribuer à définir l'activité en tant que concept théorique.

L'objectif est de développer l'expérience de l'intervention et son efficacité. Les textes issus d'interventions, pour le diagnostic ou la conception, menées dans des situations de travail ou de la vie quotidienne (organisation, dispositifs, ressources, outils,..) s'attacheront plus particulièrement à mettre en évidence comment intervenir par et sur l'activité.

<http://www.activites.org/>

**La revue de la CFDT** propose tous les deux mois un dossier thématique d'actualité, avec des contributions de responsables de l'organisation et de textes d'experts, ainsi que des informations clés pour compléter ses connaissances. N°s téléchargeables sur site sauf le dernier.

La partie " Éclairages " présente des sujets concernant la CFDT.

[http://www.cfdt.fr/cfdt\\_a\\_z/connaitre/publication/la\\_revue.htm](http://www.cfdt.fr/cfdt_a_z/connaitre/publication/la_revue.htm)

**PISTES** Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES) est une **revue électronique** scientifique interdisciplinaire s'intéressant aux aspects sociaux et humains du travail et à leurs liens avec la santé des personnes. Elle privilégie les approches de recherche prenant en compte le travail réel et s'intéresse particulièrement aux thématiques innovatrices sur le travail et la santé.

<http://www.pistes.uqam.ca/>

### **\*uniquement résumés d'articles**

**GENÈSES**, une revue trimestrielle de sciences sociales et d'histoire

La revue "Sociétés Contemporaines", créée en 1990 à l'initiative de l'IRESKO, se propose de contribuer aux échanges et aux interactions entre la sociologie et les disciplines voisines : démographie, économie, géographie, sciences politiques, histoire, anthropologie, ethnologie, psychologie sociale.

Comité de rédaction **Gérard Noiriel**

<http://www.iresko.fr/revues/geneses/presentation.htm>

### **\*sommaire et introduction téléchargeables**

Depuis 1981, **La Revue du M.A.U.S.S.** s'est imposée comme une des toutes premières revues interdisciplinaires et un des lieux importants du débat public en France. Elle offre des perspectives inédites en **sciences économiques, en anthropologie, en sociologie ou en philosophie politique**. Elle a contribué au développement de tout un ensemble de théories et d'approches originales — dont le plus petit commun dénominateur est probablement ce qu'elle appelle le paradigme du don —, qui la font maintenant apparaître comme l'organe d'un courant de pensée original dans le champ des sciences sociales et de la philosophie politique.

Directeur de la publication : **Alain. Caillé** qui est aussi le directeur de **GEODE** un laboratoire de recherches pluridisciplinaires qui associe sociologues, historiens, politistes, philosophes, anthropologues et ethnologues. Sa mission principale consiste à étudier l'expérience et l'idée démocratiques, la sociologie électorale, l'histoire ou l'analyse juridique des institutions républicaines, les doctrines des grands penseurs de la démocratie et de l'anti-démocratie, par exemple, la dynamique démocratique ou encore les multiples formes de la contestation de la démocratie.

<http://www.revuedumauss.com/>

**Idées** : La revue des professeurs de **Sciences Economiques et Sociales** (créée en 1969, à peine deux ans après la naissance des SES ; nécessité imposée par les caractéristiques de cette nouvelle discipline). Chaque numéro est organisé autour d'un dossier thématique. Certains articles téléchargeables sont proposés sous une forme identique à l'original., voir sur notre thématique : **n° 137, n° 139.**

<http://www.cndp.fr/revuedeess/>

La Revue **TRAVAILLER**, revue internationale de Psychopathologie et Psychodynamique du travail Est une revue ouverte aux débats, mais fermement argumentée du point de vue théorique. L'éventail des articles est large : contributions émanant de toutes les branches des sciences humaines aussi bien que des sciences de l'ingénieur ou des sciences médico-biologiques, dans la mesure où elles traitent du travail ou de l'action.

**Sommaire en ligne, résumés des articles et quelques articles téléchargeables (numéro 3).**

**Pascale Molinier** en est la rédactrice en chef de la revue Travailler

<http://www.cnam.fr/psychanalyse/recherche/revue/index.html>

## **EDITEURS**

### **Éditions La Découverte**

9 bis, rue Abel-Hovelacque  
75013 Paris

Rendre compte des meilleurs travaux de recherche en **sciences humaines et sociales** : dans de nombreuses disciplines (géopolitique, philosophie, histoire, sociologie, économie, sociologie des sciences, anthropologie, etc.), des chantiers intellectuels novateurs, contribuant au renouveau de la pensée critique, se sont développés ces dernières années. Ils sont accueillis dans les collections «Textes à l'appui», « Recherches », « Sciences et société », Armillaire, ainsi que dans les revues Hérodote, La Revue du MAUSS et Mouvements.

Recherches/Bibliothèque du M.A.U.S.S.

Dirigée par **Alain Caillé**, la collection « Recherches / Bibliothèque du M.A.U.S.S. » accueille, issus de toutes les disciplines des sciences sociales, venant d'auteurs confirmés ou débutants, les travaux qui attestent de la pertinence d'un questionnement anti-utilitariste dans les champs les plus divers de la pensée.

Cette collection accueille la série « Économie solidaire et démocratie », animée par le CRIDA (Centre de recherche et d'information sur la démocratie et l'autonomie), qui s'attache à l'analyse du fait associatif dans la perspective d'une économie et d'une démocratie plurielles.

<http://www.editionsladecouverte.fr/repere/index.asp>

### **Editions La Dispute**

109 Rue Orfila 7  
75020 Paris

### **Editions Le Croquant**

Broissieux  
73340 Bellecombe-en-Bauges

Les Éditions du Croquant publient des ouvrages de chercheurs **en sciences humaines** en étroite collaboration avec l'association Raisons d'Agir, des témoignages d'expériences sociales innovantes et des travaux de collectifs du mouvement social.

Les collections :

Savoir/Agir : Une collection d'intervention critique dirigée par l'association Raisons d'Agir qui est la continuité du travail initié par Pierre Bourdieu

Artisans d'utopie : Les formes sociales innovantes.

Turbulences : essais critiques, prises de position à contre-courant.

Idées coopératives : débats de société sur la place de la personne dans les activités économiques, sur la démocratie en entreprise, sur les nouveaux statuts du salarié.

<http://atheles.org/editionsducroquant/>

### **Éditions de l'EHESS**

131 boulevard Saint-Michel  
75005 PARIS

Les Éditions de l'EHESS publient des ouvrages représentatifs de l'actualité de la recherche en **sciences humaines**. Depuis la fondation en 1947 de la VI<sup>e</sup> section de l'École pratique des hautes études, les Éditions accompagnent les transformations de cet établissement devenu en 1975 l'École des hautes études en sciences sociales.

Le catalogue propose actuellement environ 650 références, réparties entre une dizaine de collections et huit revues de rayonnement international.

<http://www.ehess.fr/html/html/155.html>

### **Editions ERES**

Société d'éditions "Recherches et synthèses"  
11 rue des Alouettes -  
31520 Ramonville Saint-Agne

Les éditions Erès, créées en 1980, sont une maison d'édition spécialisée dans le domaine **des sciences humaines** et des pratiques qui s'en inspirent. Fidèles aux idées humanistes et sociales de Georges Hahn, elles privilégient la diversité des approches théoriques, cliniques et sont ancrées

dans la réalité des pratiques professionnelles, tout en étant vigilants quant à la qualité scientifique et/ou technique mais surtout humaine et éthique.

**nouvelle collection : Sociétés en changement** dirigée par **Jean-Louis Laville**, sociologue, professeur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), titulaire de la chaire « Relations de service » et codirecteur du LISE : Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (CNRS-CNAM, Paris). Il s'intéresse à **l'analyse de nos sociétés du côté de l'économie**.  
<http://www.edition-eres.com/>

**Octares Editions**

24, rue Nazareth  
31000 Toulouse  
Les collections :

**Travail et Activité Humaine** dirigée par François Daniellou, **Gilbert de Terssac** et **Yves Schwartz**,

**Colloque** : le but et les orientations de la " Collection Colloque " sont de dresser à un instant donné l'état des lieux dans différents domaines suite à une rencontre entre professionnels. Les contributions réunies dans cette " Collection Colloques " émanent à la fois de laboratoires de recherche et d'acteurs de terrains. Cette collection permet de rassembler les communications présentées lors des colloques.

**Applications de l'anthropologie** dirigée par Jean-François Baré et Philippe Geslin. Comité scientifique Jean-François Baré, Philippe Geslin, Annie Hubert Gérard Lenclud, Claude Raynaut  
La collection « Applications de l'anthropologie » souhaite témoigner de cette double évolution du monde et de la pratique anthropologique, par l'édition et la diffusion de textes vivants et écrits aussi simplement que possible.  
<http://www.octares.com>

**Les Editions Qui Plus Est**

Sylvie Darré et Isabelle Randé  
1, impasse de la baleine  
75011 – Paris

Après huit années d'expérience aux éditions EAP (Editions et Applications Psychologiques), -en tant que responsable du département orientation-insertion-, et responsable d'éditions, Sylvie Darré et Isabelle Randé ont créé en 2004 Les Editions «Qui plus est »

Les publications et formations concernent essentiellement les professionnels de **l'orientation, du bilan, de la formation et des ressources humaines**.

Voir rubrique : ouvrages  
<http://www.editionsquiplusest.com/>

## Médias, pour en savoir +

**France Culture** : rubrique programmes <http://www.radiofrance.fr/chaines/france-culture/programmes/> et consulter les archives des émissions ci-dessous référencées

- **Les chemins de la connaissance** , du lundi au vendredi de 11h30 à 12h des thématiques renouvelées et centrées sur l'histoire des sensibilités, des mentalités, des idées ou des religions, la philosophie ou l'éthique.

- **L'économie en questions**, Le lundi de 19 h 30 à 20 h 30 L'objectif de l'émission, est de questionner l'économie pour tenter de comprendre l'évolution des sociétés contemporaines, A travers l'apport d'informations et les analyses des experts, il s'agit de fournir des éléments de réflexion pour juger des grands enjeux en cours ou à venir.

- **La nouvelle fabrique de l'histoire** du lundi au vendredi de 10h à 11h L'objectif de l'émission est de montrer le lien qui nous unit individuellement ou collectivement au passé.

L'association **Ciné-Travail** s'est constituée à Lyon afin de créer des rencontres entre représentants du monde du travail et de l'entreprise, des consultants, des chercheurs en sciences humaines et sociales, des universitaires, des étudiants, des professionnels de l'audiovisuel autour d'un champ d'intérêt commun : filmer le travail, pourquoi et comment ?

Faire se rencontrer des publics et des professionnels différents également concernés par le travail mais dont les points de vue peuvent être divergents et/ou complémentaires afin de susciter des débats.

D'interroger le langage cinématographique dédié au travail : en quoi enrichit-il les regards sur le travail mais aussi en quoi le travail inspire-t-il le cinéma ?

De promouvoir le développement de la réflexion sur le cinéma et de toutes formes d'expression sur le thème « Filmer le travail ».

[http://www.cine-travail.org/all\\_page.asp?lg=fr](http://www.cine-travail.org/all_page.asp?lg=fr)

**TFS** Téléformation & Savoirs

rubrique Ressources , Vidéothèque

<http://www.tfs.afpa.fr/site2/index.asp>

**Oasis-TV.net**

Voir rubrique « **histoire des techniques, hommes et travail** » qui porte sur les apports de la science au regard des grandes mutations socio-économiques et techniques (vidéos de conférences)

<http://www.oasis-tv.net/>

Les différentes **chaînes de télévision** ont programmé assez régulièrement des documentaires sur le monde du travail . **La sélection suivante - qui illustre les différentes thématiques de nos conférences - permettra d'être attentif aux rediffusions.**

**Sur France 5**

**L'agence . Yves Riou, Philippe Pouchain. Octobre 2005** : portrait de chercheurs d'emploi en 3 volets retraçant le quotidien des demandeurs d'emploi et des employés de l'ANPE.

**Le grand méchant stress. Philippe Jarriault. Septembre 2005** (médecin coordinateur chez Renault)

**Mon boulot, l'europe et moi. Anne Kunvari. 2005.**

"Journal" du combat mené par les salariés de l'usine Ronal en Lorraine, qui montre les mécanismes de la délocalisation.

**La sieste, quel boulot. Chantal Lasbats. 2004**

Champions du monde du taux d'activité, les salariés français sont aussi champions du monde des anxiolytiques. Les experts sont formels, la sieste est une revendication très sérieuse.

**Jours précaires. Cyril Mennegun. 2004**

A travers le portrait de 2 personnes, le réalisateur nous fait partager le quotidien de "travailleurs pauvres".

**Le plafond de verre. Yamina Benguigui. 2003**

Réflexion autour de la discrimination sur le marché du travail

**Moulinex, la mécanique du pire. Gilles Balbastre. 2003**

Le réalisateur a demandé "comment cela a-t-il pu arriver à une entreprise aussi célèbre ? " aux anciens PDG, cadres dirigeants et ouvriers de Moulinex.

**Sur le site de France 5.** rubrique : **Bien vivre le monde du travail** <http://emploi.france5.fr/>

**Sur France 2**

**Femmes précaires. Marcel Trillat. Janvier 2006**

Le quotidien de femmes qui luttent quotidiennement contre la misère.

**Les tenaces. Karin Anka. 2004**

Le quotidien de "travailleurs pauvres", notamment le problème du logement.

**Sur Arte**

**La vie par les bords. François Bon, Fabrice Cazeneuve. Janvier 2006.**

Paroles d'élèves d'un lycée professionnel.

## Centres de ressources participant au réseau Ranfor

### **Centre de ressources du CAFOC**

*GIP FCIP – Groupement d'Intérêt Public « Formation continue et insertion professionnelle »*

*2, rue du Docteur Fleury*

*BP 102*

*76134 MONT-SAINT-AIGNAN Cedex*

*Tél. 02.32.08.96.60*

*Fax 02.32.02.97.00*

*E-mail : [cecile.feydel@ac-rouen.fr](mailto:cecile.feydel@ac-rouen.fr)*

*Site Internet :*

*[http://www.ac-rouen.fr/rectorat/enseignements\\_formation-continue/home.htm](http://www.ac-rouen.fr/rectorat/enseignements_formation-continue/home.htm)*

*Personne à contacter : **Cécile FEYDEL***

#### **HORAIRES D'OUVERTURE**

*Du lundi au vendredi : 9 h à 17 h 30*

*De préférence sur rendez-vous.*



## **Centre de ressources du CREFOR**

*Centre de Ressources pour la Formation Professionnelle en Haute-Normandie*

*Immeuble Normandie I - 98, avenue de Bretagne - BP 1152  
76176 ROUEN CEDEX 1*

*Tél. 02.35.73.98.79 / 89*

*Fax 02.35.73.07.60*

*E-mail : [crefor@crefor.asso.fr](mailto:crefor@crefor.asso.fr)*

*[dominique.rousselin@crefor.asso.fr](mailto:dominique.rousselin@crefor.asso.fr)*

*Site Internet : <http://www.crefor.asso.fr>*

*Personnes à contacter : **Emmanuel CHRISTAIN***

***Céline MOTHELAY***

***Dominique ROUSSELIN-LEGRAND***

***HORAIRES D'OUVERTURE***

*Sur rendez-vous.*



## **Centre de ressources de l'IDS**

*INSTITUT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL – CERIS  
Centre d'Expertises et de Ressources en réseau pour l'Intervention  
Sociale (CERIS-IDS)  
Route de Duclair  
BP 118  
76380 CANTELEU*

*Tél. 02.32.83.25.02  
Fax 02.32.83.25.53*

*E-mail : [ceris@ids.fr](mailto:ceris@ids.fr)*

*Site Internet : <http://www.ids.fr/>*

*Nom de la responsable du CERIS : **Christine Batime***

*Personne à contacter : **Marie-Noëlle Fabre***

### **HORAIRES D'OUVERTURE**

*Lundi : 13h00 – 18h00*

*Mardi : 8h30- 18h00*

*Mercredi, Jeudi : 8h30 - 17h30*

*Vendredi 8h30 - 17h00*



## **Centre de ressources de l'IFA**

*Institut des Formations par Alternance  
11, rue du Tronquet  
76130 MONT-SAINT-AIGNAN*

*Tél. 02.35.52.85.00  
Fax 02.35.52.85.19/10*

*E-mail : [germaine.doley@ifa-rouen.fr](mailto:germaine.doley@ifa-rouen.fr)*

*Site Internet : <http://www.rouen.cci.fr/ifa>*

*Personnes à contacter : **Germaine DOLEY***

### **HORAIRES D'OUVERTURE**

*Du lundi au jeudi : 8h00 - 17h30  
Vendredi : 8h00 - 13h00*

