





**Ingrid Plivard**

# **Cliniques du travail**

**DUNOD**

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2023

11 rue Paul Bert - 92240 Malakoff

ISBN 978-2-10-084661-0

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# Table des matières

<i>Avant-propos</i> .....	7
<b>CHAPITRE 1 – LE TRAVAIL</b> .....	11
1. Quelques éléments sur le travail .....	13
1.1 <i>Les usages du mot travail</i> .....	13
1.2 <i>Le travail comme valeur sociale</i> .....	14
2. Travail et hors travail: le système des activités .....	15
2.1 <i>Une dichotomie travail-hors travail?</i> .....	16
2.2 <i>Le système des activités</i> .....	17
2.3 <i>L'inventaire du système des activités</i> .....	19
3. Le sens du travail .....	20
3.1 <i>Qu'est-ce que le sens?</i> .....	20
3.2 <i>Le sens du travail</i> .....	21
4. La reconnaissance .....	22
4.1 <i>De quoi est faite la reconnaissance?</i> .....	23
4.2 <i>Contexte social et organisationnel</i> .....	25
4.3 <i>La reconnaissance au travail</i> .....	26
5. Tâches et activité .....	27
5.1 <i>La prescription</i> .....	27
5.2 <i>L'activité</i> .....	31
5.3 <i>Conflit de logiques</i> .....	35
5.4 <i>L'analyse psychologique du travail</i> .....	37
5.5 <i>Les méthodes d'analyse</i> .....	39
<b>CHAPITRE 2 – LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL</b> .....	41
1. Facteur humain et organisation .....	43
2. Les risques psychosociaux .....	46
2.1 <i>Le stress</i> .....	50
2.2 <i>L'épuisement professionnel</i> .....	53
2.3 <i>Le harcèlement moral</i> .....	58
2.4 <i>Un point de vue critique sur les RPS</i> .....	60
3. Clinique et psychopathologie du travail .....	63

4. Méthodologies de la recherche et de l'intervention en clinique du travail.....	68
4.1 <i>La place du chercheur et du praticien</i> .....	68
4.2 <i>Finalités de l'intervention-enquête</i> .....	69
4.3 <i>L'approche clinique</i> .....	70
4.4 <i>Toute intervention-enquête découle d'une demande</i> .....	70
4.5 <i>Le travail autour de la demande</i> .....	71
4.6 <i>Pré-enquête</i> .....	72
4.7 <i>Les différents dispositifs</i> .....	73
4.8 <i>Restitution et discussion des interprétations</i> .....	75
4.9 <i>Et après ?</i> .....	75
4.10 <i>L'auto-confrontation croisée</i> .....	77
<b>CHAPITRE 3 – LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL</b> .....	81
1. Introduction.....	83
2. Le travail au prisme de la psychodynamique du travail.....	85
2.1 <i>Généralités sur le travail</i> .....	85
2.2 <i>Travail prescrit et travail réel</i> .....	86
2.3 <i>Corps et intelligence au travail</i> .....	87
2.4 <i>L'intelligence pratique</i> .....	89
3. Souffrance et plaisir au travail.....	91
4. Reconnaissance et identité.....	95
4.1 <i>Intelligence au pluriel et collectif de travail</i> .....	95
4.2 <i>La reconnaissance</i> .....	97
4.3 <i>Centralité du travail et identité</i> .....	98
5. Illustration sur la reconnaissance: une étude sur les égoutiers.....	101
6. Les stratégies défensives et les idéologies défensives.....	105
6.1 <i>Stratégies individuelles</i> .....	105
6.2 <i>Stratégies collectives</i> .....	106
6.3 <i>La question du genre</i> .....	109
6.4 <i>Idéologies défensives</i> .....	111
7. Illustration sur les stratégies défensives: étude dans un département de recherche industrielle.....	112
8. Les nouvelles formes d'organisation du travail.....	115
9. Illustration sur la servitude: étude d'un cas de suicide.....	118

<b>CHAPITRE 4 – LA CLINIQUE DE L’ACTIVITÉ</b> .....	123
1. Introduction .....	125
2. Action et activité .....	127
2.1 <i>Activité réalisée, vécu et contexte</i> .....	127
2.2 <i>Investiguer l’activité</i> .....	128
2.3 <i>Illustration: le freinage d’un train</i> .....	130
2.4 <i>Le dialogue</i> .....	131
3. L’activité dirigée .....	133
3.1 <i>Activité triadique</i> .....	133
3.2 <i>Le brancardier</i> .....	135
3.3 <i>Le conflit affectif</i> .....	136
3.4 <i>Situation et activité</i> .....	137
4. Métier et instances du travail .....	138
4.1 <i>Les genres de l’activité</i> .....	138
4.2 <i>Le style de l’activité</i> .....	140
4.3 <i>Le métier</i> .....	140
5. Illustration sur le métier, l’activité en gériatrie .....	142
6. Qualité empêchée et pouvoir d’agir .....	145
6.1 <i>Pouvoir d’agir</i> .....	145
6.2 <i>La qualité empêchée</i> .....	148
7. Illustration: une intervention dans le champ de l’éducation surveillée .....	152
 <b>CHAPITRE 5 – PSYCHOSOCIOLOGIE DU TRAVAIL ET PSYCHOLOGIE SOCIALE CLINIQUE</b> .....	 157
1. Perspective historique .....	159
2. Concepts clés et apports .....	162
2.1 <i>L’institution</i> .....	162
2.2 <i>Les niveaux d’analyse de l’organisation</i> .....	163
2.3 <i>Les apports de la psychanalyse</i> .....	165
3. Psychologie sociale clinique .....	167
4. Illustration: le travail des policiers .....	169
5. Psychosociologie du travail .....	173
6. Illustration: une étude dans une crèche en difficulté .....	175
 <i>Bibliographie</i> .....	 181
<i>Index des notions</i> .....	191





**Avant-propos**



Cet ouvrage se propose d'établir une synthèse des travaux foisonnants dans le champ de la clinique du travail. Comme l'indiquent Clot et L'huillier (2010), la clinique du travail n'est pas une école, n'est pas une théorie, n'est pas un programme. C'est une histoire à construire ensemble même si elle n'est pas sans racine. Sans doute, sans la psychodynamique du travail ou la clinique de l'activité et plus loin encore sans la psychopathologie du travail ou l'ergonomie francophone, cette histoire n'aurait pas été possible. Mais elle est ouverte. La psychologie sociale clinique peut la nourrir aussi, comme la clinique médicale du travail. Personne n'a le monopole d'une histoire où la sociologie a ses entrées légitimes, la philosophie sa matière possible, et dont les professionnels de l'intervention sont la force de rappel pratique (2010, p. 7). C'est la raison pour laquelle cet ouvrage s'intitule *Cliniques du travail*, le « s » marquant la pluralité des approches. Malgré des traditions épistémologiques différentes, elles partagent l'idée que le sujet doit être au cœur de l'analyse, dans les rapports qu'il entretient avec son travail et au regard des contraintes des situations de travail qui peuvent potentiellement peser sur lui. On postule également que l'individu est acteur. Il déploie son intelligence et sa créativité dans l'exercice de son travail. Lorsque des difficultés surviennent, il cherche des voies, individuellement et collectivement, lui permettant de conserver du sens et de maintenir l'idée d'un travail de qualité. Lorsqu'il échoue, individuellement ou collectivement, la souffrance ne peut plus être endiguée. Mais le travail ouvre également à la possibilité de construction de soi et du lien social. L'activité de travail est sociale. On travaille toujours avec d'autres, pour d'autres, en fonction d'autres, et ces autres pèsent de diverses manières sur les façons de faire.

Les deux premiers chapitres de cet ouvrage poseront les bases nécessaires à la compréhension des cliniques du travail. Dans le premier chapitre, nous nous centrerons sur la notion de travail afin de la définir et d'en aborder les différents aspects : relation travail-hors travail, sens, reconnaissance. Nous aborderons en fin de chapitre la question du travail par le prisme de l'analyse du travail. Le chapitre 2 nous permettra d'explorer les évolutions de la vision de l'homme au travail, ouvrant sur le champ des risques psychosociaux. Une critique de ce courant hygiéniste nous amènera vers la discipline fondatrice dont se réclament toutes les mouvances de la clinique du travail, la

psychopathologie du travail. La question des méthodes de recherche et d'intervention permettra également de dégager des points communs entre les différents courants, dans l'importance centrale accordée à la subjectivité, au dialogue et à l'implication auprès des sujets. Le chapitre 3 abordera la psychodynamique du travail, qui, bien que transdisciplinaire, accorde une place centrale à la psychanalyse. Elle investigate les conflits qui surgissent dans la confrontation entre l'individu et sa situation de travail. Les processus psychiques mobilisés dans la confrontation à la réalité du travail constituent la base de l'analyse. La clinique de l'activité fera l'objet du chapitre 4. Bien que se nourrissant d'influences diverses, son point d'ancrage sera à chercher du côté de la psychologie historico-culturelle. Elle investigate tout particulièrement la question de l'activité, notamment dans ses rapports à l'action. L'activité y est décrite comme complexe, c'est-à-dire dirigée. Si elle est entravée, empêchée, le pouvoir d'agir de l'individu se détériore, entraînant des atteintes à la santé. La conception du métier y est très riche. Il est déterminé par quatre instances en équilibre, le personnel, le transpersonnel, l'interpersonnel et l'impersonnel. Enfin, la psychologie sociale clinique et la psychosociologie du travail seront abordées, plus succinctement, dans le chapitre 5. La psychosociologie du travail est issue de la tradition de la psychosociologie et de la psychologie sociale clinique. Ces disciplines articulent le champ social et la vie psychique des sujets dans le cadre du travail. Une de ses influences majeures reste tout de même la psychanalyse, également transdisciplinaire. Elle s'inspire autant de Freud et de ses disciples que des psychanalystes qui fondent leurs travaux sur le groupe, l'organisation et les institutions.

# **Chapitre 1**

**Le travail**



# Sommaire

1. Quelques éléments sur le travail .....	13
2. Travail et hors travail : le système des activités .....	15
3. Le sens du travail .....	20
4. La reconnaissance .....	22
5. Tâches et activité.....	27

Mieux, dans le monde contemporain, et alors même qu'il devient la source préoccupante de maladies de plus en plus nombreuses, le travail est toujours plus vital pour la santé. Car beaucoup de salariés exigent de lui sans doute plus qu'il ne peut donner, en lui demandant d'« éponger » le reste de leur vie. Ils y nourrissent l'espoir non seulement de survivre dans un contexte, mais de pouvoir enfin produire du contexte pour vivre. Il est, en effet, particulièrement difficile de se contenter de survivre au travail car c'est l'espace où l'on peut encore espérer faire quelque chose de sa vie au-delà des conflits unilatéralement affectifs du face-à-face interpersonnel (Clot, 2006, p. 166). Dans ce chapitre, nous aborderons la notion de travail et ses corollaires, les rapports travail-hors travail, le sens et la reconnaissance. Les notions de tâche et d'activité, largement utilisées en clinique du travail, seront présentées en fin de chapitre.

## 1. Quelques éléments sur le travail

Ces quelques paragraphes sur le travail ne se veulent pas exhaustifs, tant s'en faut. Les écrits sur cette notion sont foisonnants aussi bien en philosophie qu'en sociologie ou en psychologie. Il s'agit de poser quelques bases qui seront reprises, approfondies et discutées dans les chapitres traitant de psychodynamique du travail et de clinique de l'activité. Nous nous attacherons dans ce chapitre à définir le travail et à préciser la place qu'il occupe actuellement dans nos sociétés et dans nos vies. Nous aborderons également les questions du sens et de la reconnaissance, à l'origine de nombreuses plaintes et d'atteintes au bien-être dans le monde du travail moderne. Enfin, en puisant dans les concepts de l'ergonomie, nous verrons que l'individu n'est pas qu'un exécutant. Au contraire, il s'empare de la prescription, l'interprète et s'en arrange, résout les problèmes qui se pose éventuellement à lui pour faire un travail, satisfaisant aussi bien les critères de son employeur que les siens propres.

### 1.1 Les usages du mot travail

Qu'est-ce que le travail ? La question peut paraître singulière tant le mot est usité. Mais définir le travail n'est pas chose aisée tant il recouvre

des sens multiples. Il est souvent assimilé à l'emploi rémunéré. Mais est-ce la même chose d'avoir un travail (emploi) que de faire son travail (métier)? Un étudiant peut ne pas avoir de travail (emploi) mais travailler ses cours. Après une première journée de travail, beaucoup de femmes disent qu'elles en commencent une seconde lorsqu'elles rentrent chez elles (travail domestique). Une personne timide qui doit apprendre à parler en public dira qu'elle travaille sur elle-même. Ce ne sont que quelques exemples des usages hétérogènes du mot travail.

Pour Dujarier (2019), le mot travail revêt actuellement trois sens distincts. En premier lieu, le travail peut être envisagé comme action et processus de transformation du monde. L'homme, par son action, produit, crée ou entretient quelque chose. La transformation ne concerne pas que le monde matériel. C'est aussi le cas lorsqu'un médecin prend en charge un patient. Cette action n'est pas pure exécution. L'individu mobilise son intelligence pour faire face à la situation de travail. D'autre part, l'individu travaille avec d'autres, pour d'autres, en fonction d'autres. Nous approfondirons la notion d'activité dans ce chapitre mais également dans ceux consacrés à la psychodynamique du travail et à la clinique de l'activité. Le travail peut également être envisagé comme produit, à savoir comme résultat de l'action. La question de la qualité est sous-jacente. Elle peut être déterminée par des critères objectifs, liés à la prescription, mais aussi renvoyer à des critères subjectifs renvoyant à la conception du travail bien fait. Enfin, le troisième sens est économique et juridique. Le travail, en tant qu'emploi, est un lien de subordination entre un individu et son employeur, pour lequel il est une marchandise avec un potentiel de productivité. Pour le travailleur, l'emploi permet d'avoir un salaire, garant d'insertion et de stabilité socio-économique.

## **1.2 Le travail comme valeur sociale**

Pourquoi travaille-t-on? Parce que nous y sommes contraints est vraisemblablement la première réponse qui vient à l'esprit. L'emploi et le salaire permettent aux individus de « gagner leur vie ». Le chômage accentue le risque d'exclusion sociale, d'autant plus s'il est durable. Mais cette obligation de travailler revêt d'autres aspects. Levy-Leboyer (1987) cite des études montrant qu'environ les deux tiers des individus