

## Introduction

### Une inflation des discours relatifs à la pénibilité et à la souffrance au travail

Journaux, revues, actualités littéraires ou cinématographiques, projets politiques, enquêtes scientifiques : ces dernières années ont vu apparaître une multitude de discours dont l'objet est ce qui a été appelé souvent la souffrance au travail. Et ce quand bien même la référence aux travaux *princeps* dans ce domaine [DEJ 80, DEJ 88] est absente ou tout simplement manque tout appui sur les travaux scientifiques et toute mention des positions prises par les chercheur.e.s reconnue.e.s dans le champ des études sur le travail.

Or il est nécessaire de ne pas naturaliser ces catégories et de se souvenir de leur émergence historique, ce que ne font pas toujours ou souvent un certain nombre de ces discours.

À l'occasion de la sortie de son ouvrage *Chronique du travail aliéné* [GAI 15] réalisé à partir d'entretiens conduits dans son cabinet, la psychologue du travail Lise Gagnard souligne, avec d'autres spécialistes (Pascale Molinier, Anne Flottes, Yves Clot), que le concept de souffrance au travail en est venu à servir une vision psychologisante des difficultés au travail, qui enferme le travailleur ou la travailleuse dans un diagnostic sur il.elle et sur la personne qui sera identifiée comme la harcelant. « Même les syndicats envoient les salariés chez le psy ! La souffrance ne pousse plus à l'action, elle est vécue de façon individuelle et désespérante »<sup>1</sup> ; « Bien sûr qu'il y a des gens qui vont mal et que le travail joue un rôle majeur dans ce malaise. Sauf que l'on utilise le psychologue

---

1. Anne Flottès, citée dans : Margherita Nasi, « Souffrance au travail : oubliez le psychologue ! », *Le Monde*, 24 janvier 2016.

pour faire du contrôle social, pour adapter les humains à des contextes hostiles ! »<sup>2</sup> ; « Le vocabulaire est glissant parce qu'il traduit une angoisse sociale d'appeler les choses par leur nom. Il y a quelque chose de profondément dérégulé dans le travail. On assiste alors à une obsolescence programmée des mots. On passe des plans d'action contre les risques psychosociaux à la qualité de vie au travail, et pendant ce temps les symptômes s'aggravent. »<sup>3</sup>

Quand commencent ces travaux sur la souffrance au travail et qui les commence ?

On pourrait dater ou plutôt retenir des dates qui sont des jalons, en particulier l'apparition sous l'égide de psychiatres de la psychopathologie du travail dans les années 1945-1960 [BIL 01] qui donnera ensuite naissance à la psychodynamique du travail (1975 : fondation du laboratoire d'ergonomie d'Alain Wisner ; 1980 : parution de *Travail et usure mentale* par Christophe Dejours ; 1985 : création de l'Association pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique) ou encore la naissance de la Société d'ergonomie de langue française qui a fêté en 2013 ses cinquante ans.

On peut aussi penser à des polémiques entre sociologues et psychodynamicien.ne.s du travail sur la construction de la catégorie « souffrance au travail ». Ainsi que l'affirme le compte-rendu dans la revue *Travailler* d'un article consacré dans *Sociologie du travail* à la diffusion de cette notion par la psychodynamique du travail et de son usage par les médecins du travail, « [...] la notion de souffrance au travail [y] est mal référencée. Il aurait été intéressant, par exemple, de savoir quelles notions préexistaient à celle-ci, celles qui ont pu être concurrentes, utilisées en parallèle, ou exclues, etc. » [HIR 09]. De l'insuffisante contextualisation scientifique de l'objet de sa recherche à la mise en cause finalement de la posture de la chercheuse sociologue, la controverse montre bien l'enjeu politique dont est chargée la notion. Alors que l'objet de l'étude n'est précisément pas la souffrance au travail, mais l'usage qu'en font des médecins du travail, il est rappelé par les auteurs du compte-rendu que :

« La psychodynamique du travail, elle, offre un modèle puissant où c'est l'organisation du travail qui est placée à la source des problèmes. S'ouvrent donc ainsi de multiples perspectives de changement possibles. La médecine du travail quant à elle, si elle n'a pas la possibilité d'intervenir sur l'organisation du travail, peut en revanche, dès lors, donner des clés de compréhension non plus individuelles mais collectives aux individus, et sortir ces derniers de la culpabilisation. » [HIR 09]

---

2. Pascale Molinier, *ibid.*

3. Yves Clot, *ibid.*

Mais, au-delà, en ne s'attachant qu'au rapport entretenu par la catégorie scientifique souffrance au travail avec une réalité sociale qu'elle prétend décrire, dévoiler, et même changer, la sociologue « semble vouloir remettre en cause la réalité même de la souffrance au travail ou, dans le meilleur des cas, la relativiser au profit d'une analyse des problèmes d'une catégorie socioprofessionnelle [celle des médecins du travail] » [HIR 09].

Les discours sur la souffrance au travail sont également à relier à l'actualité politique. Par exemple, les discours sur la souffrance ont été réactivés avec la Loi travail du 8 août 2016 portée par la ministre du Travail Myriam El Khomri. Adoptée, la loi a mis fin aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) initiés en 1947. Le projet récent (février 2018) des députés de La France insoumise de faire reconnaître un certain nombre de troubles psychiques liés au *burn-out* comme des maladies professionnelles a de même ravivé les débats, sur fond de cas de suicides sur des lieux de travail.

Pourtant, souffrance ordinaire et souffrance pathologique sont à distinguer. L'inflation des discours pourrait nous faire faussement penser qu'il est possible de travailler sans souffrir et, inversement, pathologisant la souffrance, rendre ordinaire ce qui ne doit pas l'être, en maximisant la souffrance ou finalement, en la banalisant et en l'effaçant. C'est la fonction des chapitres 1 et 2 de cet ouvrage que d'éclairer ce sujet. Le chapitre 1 cherche à opérer quelques éclaircissements conceptuels autour de la notion touffue de travail, rappelant des éléments d'histoire et des apports décisifs récents venus de diverses spécialisations disciplinaires.

Le chapitre 2 inscrit notre approche de la souffrance au travail dans une pensée des ressources contre une pensée des risques socialement prégnante aujourd'hui. Or, c'est bien une pensée des ressources qui peut soutenir les personnes dans leur capacité d'agir sur leur travail et sur elles-mêmes. Aussi le chapitre, après avoir clarifié cette notion de souffrance au travail, met-il l'accent sur l'importance de la reconnaissance au travail et sur les notions de reconnaissance mutuelle et d'engagement professionnel.

## **Une enquête à reprendre à partir des lieux du travail**

Le point de départ de cet ouvrage s'enracine dans les textes fondateurs de l'analyse du travail et dans les perspectives développées au Centre national des arts et métiers par Christophe Dejours et Yves Clot, ensemble puis séparément, et avec l'ensemble des chercheurs.e.s qui travaillent dans leurs laboratoires ou ailleurs, avec leurs cadres théoriques et méthodologiques, dont un certain nombre de sociologues du travail.

Cependant, nos travaux de recherche nous ont conduit.e.s à (re)lire ces acquis à l'aune d'une préoccupation spatiale. Ainsi, un travail sur et avec des instructions au sosie, méthodologie développée dans le contexte français par Yves Clot à partir des

travaux du psychologue et médecin du travail italien Ivar Oddone, a montré l'importance de la spatialité dans la focalisation des enjeux sur la visibilité et l'invisibilité du et au travail [THE 14a]. Des analyses menées par et avec des professionnel.le.s mettent en évidence les savoirs sociospatiaux des personnes au travail d'une part et, d'autre part, le guidage spatial insu ou non su, non thématiqué, des spécialistes du travail [LEG 14].

### **Pour une analyse pluraliste articulée par une approche géographique**

La découverte du caractère impensé de la dimension spatiale dans ces recherches sur le travail, la méconnaissance des enjeux spatiaux et, en même temps, le recours métaphorique pléthorique à l'espace ou à la notion de territoire nous ont décidés à construire un programme de recherche pluridisciplinaire qui fasse de l'enquête spatiale par chacun, un outil d'intelligibilité pour lui-même et fasse, en effet, de son environnement un monde auquel il puisse contribuer autrement que de façon aveuglée, contrainte ou dominée.

De façon conjointe, ce programme [THE 16] a été élaboré en revisitant certains cadres d'analyse du travail et, aussi, des travaux de géographie sociale, ce à quoi s'emploie le chapitre central de cet ouvrage, le chapitre 3. Pour cela, il part des rares publications existantes en géographie sur le travail pour ensuite mettre en exergue la dimension spatiale présente sans être thématisée dans les travaux en ethnologie et en sociologie du travail notamment. Un glossaire spatial et une série de cas achèvent la mise en place de l'armature conceptuelle de ce travail.

Notre proposition pourrait s'apparenter à un autre emprunt, celui d'Anne Volvey pour dire l'importance, en vue de penser « la question de la production, de l'élaboration et de la représentation par le sujet-enquêtant des données corpo-émotionnelles issues du terrain qualitatif [en sciences sociales] » [VOL 16], d'un travail des limites et des frontières au vu de la psychologie contemporaine, s'appuyant en cela sur les constats du psychologue et psychanalyste Didier Anzieu.

« Actuellement plus de la moitié de la clientèle psychanalytique est constituée par ce qu'on appelle des états-limites et/ou des personnalités narcissiques [...]. Ainsi, une tâche urgente, psychologiquement et socialement, me semble-t-elle être celle de reconstruire des limites, de se redonner des frontières, de se reconnaître des territoires habitables et vivables – limites, frontières qui instituent des différences et qui permettent des échanges entre les régions (du psychisme, du savoir, de la société, de l'humanité) ainsi délimitées. » [ANZ 95]<sup>4</sup>

---

4. Cité par Anne Volvey [VOL 16].

Or, précisément, parce qu'il engage corporellement et émotionnellement les sujets, parce qu'il prend une place prépondérante dans la représentation et la définition de soi, le travail confronte ceux.celles qui l'enquêtent à ce type d'enjeux. Il est un champ du social à partir duquel la géographie, avec l'ensemble des sciences sociales, peut renouveler ses objets et ses méthodes, son épistémologie.

« Notons à ce sujet, que la spatialité de la transitionnalité [la séparation que marque la distance physique entre les corps où s'originent les processus d'individuation, de subjectivation et de construction identitaire] est suffisamment prégnante pour qu'Anzieu (1995) définisse les pathologies narcissiques-identitaires en termes de manque de limites ou frontières et de territoires habitables. Il me semble que l'habiter, par sa manière d'inscrire l'approche pragmatique dans un concept issu de la phénoménologie (Stock, 2015), constitue l'objet scientifique contemporain de la géographie le plus apte à conceptualiser les phénomènes transitionnels qui se jouent sur le terrain qualitatif. Par cet objet de la géographie contemporaine, il est en effet rendu possible 1) de penser ensemble, et non pas dans un rapport d'extériorité, l'espace et la pratique, 2) de faire de la performance (avec ses dimensions corporelles et émotionnelles) l'opérateur de ce rapport, 3) de qualifier le motif identitaire qui lui est associé, et, enfin, 4) de voir dans l'agencement spatial son régime de concrétisation. » [VOL 16]

Si notre proposition d'hybridation conceptuelle et méthodologique s'est constituée de façon indépendante de cette entreprise, elle n'en comporte pas moins des enjeux d'épistémologie des savoirs produits sur le travail en recherche et en formation professionnelle. Ces enjeux sont abordés d'un point de vue pratique, sinon très pragmatique, à partir de questions-clés de l'analyse du travail : la mise en visibilité du travail, le déploiement de sa description et la reconnaissance des activités scripturales au travail.

Le chapitre 4 traite les questions méthodologiques et éthiques que pose la mise en place de méthodes visuelles, efficaces pour rendre visible, dicible et partageable le travail réel, mais dont les usages doivent être prudents au vu des enjeux d'exposition visuelle des personnes. Le chapitre 5 détaille les moments d'une analyse, qui conduit de la découverte de situations motivant une intervention ou une formation, à la formalisation de l'expérience des personnes et à l'identification des raisons organisationnelles de difficultés au travail, en se servant de la dimension spatiale comme ressource. Fil directeur de la démarche, la description apparaît comme condition d'un pouvoir agir sur le travail. Le chapitre 6 se focalise sur la densité de la « vie verbale » au travail [BOU 08]. Il montre que la description des écrits du travail comme objets, y compris des écrits numériques, est importante pour restituer l'agencement spatial par lequel le travail se concrétise et apparaît comme espace public, éminemment humain et nécessairement pluriel [ARE 83].

## Un guide pour agir

Notre propos concerne aussi l'épistémologie des disciplines, mais en un sens pratique, sinon très pragmatique et prend la forme d'activités, pour réserver le terme « action » à des mouvements plus collectifs et formalisés, au quotidien, au travail ou en formation. Sa forme est donc celle d'un guide.

Pour agir et pour que les choses changent, par conséquent, il est souvent nécessaire d'avoir recours aux cadres législatifs de l'action. L'action concerne ainsi le juridique et le politique. À cet égard, on ne peut que faire référence, par exemple, aux lois Auroux de 1982, garantissant l'expression du salarié, portant sur l'organisation du travail, instaurant les Comités hygiène sécurité et conditions de travail sous une forme généralisée aux entreprises de plus de 50 salariés.

Mais il paraît essentiel, pour notre propos, de rappeler aussi que depuis 1976, suite à l'affaire Chapron<sup>5</sup>, la législation étend la responsabilité de la sécurité au travail qui n'est plus seulement réservée au chef d'entreprise. Elle œuvre pour une prise de conscience que c'est de la responsabilité de toute « une chaîne d'acteurs allant du concepteur de systèmes de travail jusqu'à l'utilisateur, sans oublier le travailleur, considéré non plus comme "objet" de prévention mais comme véritable acteur [...] le travailleur peut également porter un jugement sur sa propre situation de travail et décider de se retirer de celle-ci s'il estime avoir un motif raisonnable d'être exposé à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, sans encourir de sanction disciplinaire ou de retrait de salaire »<sup>6</sup>.

Les histoires du travail nous montrent pourtant des individus souvent en proie à la pensée victimaire, laquelle incline à se penser soi-même d'abord comme une victime pour s'autoriser à être un bourreau et ainsi s'arroger le droit d'exercer la violence. Il n'y a pas là quelque chose de spécifique au monde du travail. La pensée victimaire en effet est très commune [GAI 15]. Mais concernant le travail, elle pourrait être plus ou moins endiguée par une obligation morale d'action, le fait d'avoir à se sentir concerné par ce que l'on doit à soi-même certes, mais également ce que l'on doit aux autres, à l'instar de l'adage sartrien faisant de chaque humain le responsable de tous les autres [SAR 46].

---

5. Du nom du responsable de l'usine du Nord-Pas-de-Calais dans laquelle un travailleur intérimaire et handicapé avait été broyé entre deux wagons sur une voie ferrée de cette entreprise et avait trouvé la mort.

6. Site du ministère du Travail, 2018.

## Notre expérience de personnes au travail en formation d'adultes

Ce que ce plaidoyer [THE 16], à la façon d'un manifeste, élabore, a été d'abord testé hors de ses terrains d'élaboration (l'hôpital, l'entreprise, des centres de formation professionnelle) pour être particulièrement étendu à l'analyse du travail enseignant où il a été consolidé. Notre propre expérience de sujets travaillant, de personnes au travail, universitaires, salariées d'une université française et relevant d'un ministère, nous convainc de la nécessité de faire connaître ce qui nous apparaît comme des clés de compréhension qui sont déjà un agir. Car il est bien question de ce qui s'est diffusé sous l'expression « pouvoir d'agir » qui traduit l'anglais *agency*, soit la capacité à être un sujet agissant, à (re)prendre du pouvoir sur soi et sur son environnement, sur sa vie professionnelle et, par conséquent, sur sa vie.

Tous les deux formateur et formatrice d'enseignants, de personnels d'éducation – les conseillers principaux d'éducation des collèges et lycées – et aussi de formateurs, de personnes-ressources du ministère de l'Éducation nationale, conseillers pédagogiques, tuteurs, maîtres d'accueil, inspecteur.trice.s et chef.fe.s d'établissement, nous avons participé à des collectifs de formateur.trice.s qui mettaient au cœur de leur action de formation des outils d'analyse du travail, notamment ceux issus des travaux de la psychodynamique du travail et de la clinique de l'activité. Les outils qui sont livrés ici sont le prolongement de ceux qui ont pu être testés en formation. D'autres, même s'ils en sont issus, n'ont jamais été ainsi formalisés ni encore proposés. Il s'agit pour nous de poursuivre et développer une pratique de chercheur.e.s engagé.e.s qui, à la façon d'une certaine géographie sociale de l'action, vise l'« appropriation [de savoir] par les acteurs susceptibles de s'en saisir pour agir sur le réel » [BAU 12] ; ce qui implique la pratique, avec les personnes en formation, et dans cet ouvrage, par exemple, de l'écriture inclusive.