

# Entre psychique et social, quelle place pour l'activité ?

Philippe Davezies<sup>1</sup>

*Communication au Congrès International « La santé mentale face aux mutations sociales » ORSPERE/ONSMP, Lyon, octobre 2004*

*D'autres textes sur le travail peuvent être consultés à l'adresse : <http://philippe.davezies.free.fr>*

Nous sommes redevables à l'ORSPERE d'avoir mis à l'ordre du jour, au cours des dernières années, le projet de construction d'une clinique psychosociale avec pour objectif « *de dépasser certaines contradictions entre, d'une part, les modèles et théories qui font sens actuellement, même s'ils sont en partie inopérants, et d'autres part de nouveaux aspects de la pratique sociale dont la pertinence est non qualifiée du fait d'une absence de légitimité théorique* » (1).

A partir d'une position de clinicien du travail, un tel projet suscite nécessairement une question : ne risque-t-on pas de passer à côté de dimensions importantes (voire très importantes) pour la compréhension et l'action si l'on ne prend pas en compte le travail, et plus largement l'activité, comme modalité d'articulation entre individu et collectif.

Ce n'est pas ainsi que la question est spontanément abordée. La plupart du temps, la réflexion s'en tient à un problème à deux termes : le psychique et le social. Le présent texte se bornera donc à tenter de légitimer une interrogation sur la place de l'activité ; déployer tous les aspects de cette question imposerait un exposé d'une autre ampleur.

Aborder la question du travail suppose de dissiper, au moins partiellement, une incompréhension sur ce que nous évoquons sous le terme travail. Depuis le début des années 80, le travail a été assimilé à l'emploi. Cela s'est traduit y compris dans les formulations de l'ORSPERE. Ainsi, la précarité a été définie comme perte ou menace de la perte des objets sociaux. Qu'est-ce qu'un objet social ? « *C'est d'abord quelque chose de concret comme le travail, l'argent, le logement, la*

---

<sup>1</sup> Enseignant-chercheur en Médecine et Santé au travail, Université Claude Bernard Lyon1.

*formation, les diplômes (la liste n'est pas exhaustive). On en a ou on en a pas». Et un peu plus loin : « c'est aussi quelque chose qui est idéalisé dans une société donnée en rapport avec un système de valeur » (1).*

On va donc parler du travail comme d'un objet-valeur. Quelque chose que l'on peut acquérir ou perdre. Pour un clinicien du travail, ce dont il est alors question concerne l'emploi et non le travail. On perd son emploi ; on se trouve bien alors dans le registre de la perte d'objet : perte de revenu, perte d'une place parmi les autres. Mais lorsque nous disons « *travail* » nous envisageons un autre aspect : non pas un objet mais plutôt quelque chose comme une fonction, même si le terme ne rend pas parfaitement compte de ce que nous voulons dire. Notre point de vue serait plus adéquatement exprimé sous sa forme du verbe que sous celle du substantif : le « *travailler* » plutôt que le travail, comme le « *sentir* » plutôt que la sensation, le « *voir* » plutôt que la vue, l'« *aimer* » plutôt que l'amour. De telles formes ne sont pas usitées. Il est tentant de déceler, derrière cette prédominance de la forme nominative, un mouvement qui ramène à une positivité rassurante ce qu'il peut y avoir d'ouverture, de protension, dans la forme verbale. A chaque fois, ce qui est occulté, c'est la dimension d'activité, précisément cette dimension qui apparaît comme centrale pour une clinique du travail.

Donc, lorsque nous parlons du travail, nous n'envisageons pas un objet mais une fonction dont les modes d'expression varient au grès des possibilités qui lui sont offertes. Ainsi, dans ce même ouvrage, Bergeron (2) nous montre comment, chez les ouvrières de Lewis privées de leur emploi, elle ressurgit dans la façon dont elles investissent la construction d'un film. C'est le déploiement de cette fonction que nous appelons travail. Envisagée sous cet angle, ce n'est pas une réalité extérieure et détachable des individus que l'on pourrait poser sur le mode d'« *en avoir ou pas* ». Les individus, les êtres humains, sont constitués par leur activité. Elle les façonne comme elle façonne le monde. Son empêchement, en tant que tel, est potentiellement pathogène. Le fait qu'il y ait ou non emploi ne dispense pas de s'interroger sur son destin.

Reconnaissons le : il y a bien une difficulté à cerner ce que nous visons derrière le terme travail. De fait, le travail comporte par nature une dimension énigmatique ; il excède toujours le savoir que nous pouvons avoir sur lui. Le

travail est ce qui peut, sur fond de répétition, produire ici ou là, du nouveau, de l'inattendu.

Il s'agit d'une fonction décisive en matière d'articulation du psychique et du social.

Pour essayer d'avancer, je vais prendre comme exemple une situation élémentaire.

Il s'agit d'un homme, Docteur es Science, chercheur senior dans un laboratoire qui dépend d'un groupe pharmaceutique international. Il anime une équipe de recherche d'une douzaine de personnes. Depuis trois ans, il y a, localement, une vacance de la direction. Il co-dirige donc le laboratoire avec les deux autres chercheurs seniors responsables des autres équipes de recherche. Ils sont bien outillés pour cela. En effet, chaque année, « depuis toujours », ils vont aux Etats-Unis rencontrer la direction américaine pour rendre compte de leurs travaux et discuter des orientations de leurs activités. Les choses semblent marcher correctement. Les recherches fondamentales menées dans le labo sont publiées dans la littérature internationale. Le laboratoire et ses chercheurs sont bien insérés dans la communauté scientifique. Les liens avec les institutions académiques sont nombreux.

Et puis un jour, on nomme un directeur. Cela fait partie des indicateurs d'alerte. Les phénomènes de dégradation du rapport au travail et des relations sociales suivent très fréquemment la nomination d'un nouveau responsable. En effet, celui-ci arrive en général avec une mission de réorientation, de rationalisation, de restructuration. Le fonctionnement antérieur est le plus souvent envisagé comme un nid de mauvaises habitudes à redresser.

Dans le cas présent, le message est clair : « *il faut réorienter* ». La direction américaine exige un accroissement de la rentabilité : « *C'est fini les amis. On arrête la recherche fondamentale. Il faut se recentrer sur du commercialisable, sur ce qui permet de faire du chiffre d'affaire. Il faut du résultat à court terme ; non plus de la publication mais du produit* ». Donc on réorganise. Alors que chaque équipe avait sa propre problématique de recherche, tout le monde doit se rassembler sur un seul projet. Un nouvel échelon hiérarchique est inséré entre le directeur et les chercheurs seniors. Qui va-t-on choisir pour ce nouveau poste ?

Comme souvent, un jeune, non contaminé par les fonctionnements antérieurs... Même s'il est brillant, le jeune se trouve alors dans la situation de devoir diriger des chercheurs chevronnés qui ne reconnaissent pas son autorité.

Les chercheurs seniors qui étaient, jusque là, en position de direction (position n), descendent en position de n-2. Ils ne vont plus aux USA rencontrer la direction et discuter de leurs travaux. C'est le directeur et le sous directeur qui s'en chargent seuls.

Les chercheurs doivent se recentrer sur une logique de marché ; qu'est-ce que cela veut dire ? Concrètement, cela veut dire qu'ils doivent changer de sujet de recherche mais aussi rompre les liens avec les institutions académiques. En effet, une orientation vers le marché impose concurrence et dissimulation là où les relations étaient marquées par la coopération et la discussion ouverte.

Evidemment, il va y avoir conflit. Les chercheurs sont dépossédés mais le jeune chef est aussi en difficulté. Le conflit va se développer indépendamment de toute mauvaise volonté de part et d'autre. Il va modifier l'ensemble des relations. Les membres des équipes de recherche (techniciens et chercheurs), probablement inquiets, vont s'efforcer de ne pas être pris en otages dans le conflit qui oppose direction et chercheurs seniors. Des alliances vont se nouer entre techniciens et direction, contournant les seniors responsables d'équipes. On prétextera, par exemple, que le chercheur senior n'est pas très bon pour travailler sur la souris, en tout cas moins bon que le nouveau chef qui, lui, est vétérinaire.

Dans un tel contexte, la santé des seniors va progressivement se dégrader et les premières manifestations de la série dépressive vont apparaître.

Quelque temps plus tard, tombe la nouvelle : la direction américaine décide de fermer le laboratoire. Il va y avoir licenciement et donc perte d'emploi.

A partir de là, les signes de souffrance psychique pourront être référées à un modèle connu, socialement et scientifiquement légitimé. Pourtant, on ne peut pas réduire la question de l'impact psychique à la perte de l'emploi. Il se passe des choses bien avant, dans les relations entre les protagonistes et les objets qui constituent la scène du travail. Or, les enjeux des décisions d'organisation sur ces relations, dès lors qu'elles ne se traduisent pas par la perte d'emploi, sont souvent

incompris non seulement des managers mais aussi des psychiatres et plus généralement des médecins qui vont être amenés à suivre ces gens.

Du côté des managers, le discours exalte la mobilité, le changement, les capacités de détachement ; du côté des psychiatres, c'est plutôt le rapport aux limites, à la castration. La difficulté à accepter ce qui apparaît comme une logique économique inéluctable suscite des interrogations sur la structure et l'histoire infantile (« investissement excessif dans le travail », « personnalité narcissique », etc...).

Plus récemment, l'analyse s'est orientée vers les relations interpersonnelles mais dans une perspective victimologique, elle aussi fortement réductrice (3).

Ces approches nous semblent passer à côté d'une part importante de ce qui constitue la dynamique et le ressort dramatique de la situation.

Dans le cas du chercheur senior, nous considérons que son identité professionnelle est constituée par une série de liens : avec la direction américaine, avec son sujet de recherche, avec la communauté scientifique, avec les techniciennes, avec les souris, etc. C'est la façon dont s'articule ce nœud de relations qui le constitue. Vous pouvez même dresser la topographie de ce réseau et figurer comment l'identité ainsi représentée se trouve amputée. Supprimez ces liens, que reste-t-il ?

Certes, il y a bien, dans notre cas, un deuxième réseau d'encrage du côté de la sphère privée mais on sait que de telles histoires professionnelles entraînent souvent des crises dans le domaine des relations familiales...

Ce n'est certainement pas un hasard si la sociologie de l'innovation, préoccupée du surgissement de l'inattendu, soutient, elle aussi, l'idée d'une identité de l'individu constituée par le réseau des relations qui le relie aux humains et non humains (4).

Maïmonide (5) signale que le mot « *makôm* » qui signifie « lieu » exprime à la fois la place et l'excellence de l'homme, « *sa perfection* » dans une chose ou dans une autre. Cela évoque la distinction que nous faisons plus haut entre l'emploi et le « travailler » : l'emploi comme place et l'excellence comme capacité à mettre en forme le monde d'une façon particulière. Cette excellence ne se manifeste qu'à

partir d'une place. La rupture des liens, le déracinement, exposent au dénuement, à la désolation.

Dans le domaine des développements actuels de la neurophysiologie, l'attention est aussi attirée sur cette question de la place. Berthoz (6) souligne que la capacité à se mettre à la place d'autrui mobilise les capacités de spatialisation. Il avance que les bases neurales de l'empathie impliquent la « *capacité de manipuler l'espace* » de façon à percevoir le mouvement d'autrui sous un point de vue non plus égo- mais allocentré.

Toute notre expérience du travail nous renforce dans l'idée qu'il y a quelque chose de mutilant à penser une subjectivité hors de son enracinement particulier dans le monde.

Pour pousser dans cette direction, il faut examiner de plus près la nature des liens avec les objets du travail. A ce stade de la discussion, pour simplifier, nous entendrons « *objets* » dans un sens large, englobant aussi bien la direction américaine que les souris ou les publications. Le rapport à ces objets ne peut être traité uniquement dans le registre de l'avoir ou de la jouissance. Pour qu'il y ait travail, il faut que le rapport aux objets soit référé à autre chose qu'à la satisfaction directe de mon désir. C'est cette dimension d'altérité qui conduit la tradition, depuis l'antiquité grecque, à considérer le travail comme une activité aliénée ; chez Aristote, c'est ce qu'il impose d'hétéronomie qui destine naturellement ce type d'activité à l'esclave (7). Mais c'est aussi cette exigence d'une prise en compte d'un autre mouvement que le mien qui pourrait bien contribuer à faire du travail un opérateur de santé (8).

Prendre au sérieux le rapport aux objets du travail implique de rompre avec l'approche classique de la relation entre le sujet et l'objet, entre l'esprit et le monde. Dans la perspective héritée de la tradition, je reçois de mes organes sensoriels des informations sur le monde. Une sorte d'image se projette comme sur un petit écran dans ma tête. Je la regarde et je réagis. Sujet et objet sont deux entités autonomes, bien distinctes, et donc aisément détachables.

Les analyses cliniques du travail plaident en faveur d'un tout autre scénario.

Rappelons les acquis fondamentaux de l'ergonomie : au travail, les gens n'appliquent jamais strictement les consignes. Ils ne rencontrent pratiquement jamais la situation type décrite par la prescription. Ils sont nécessairement confrontés à des particularités de la situation que la consigne n'a pas prévues. Face à ces particularités quelles ressources vont-ils mobiliser ?

A cette question, dans des milieux extrêmement différents, les travailleurs apportent des réponses très convergentes. Il faut, certes, mobiliser les savoirs socialement stabilisés - ce qu'on vous a appris - mais cela ne suffit pas. Il faut mobiliser d'autres ressources.

Une femme, scientifique dirigeant une équipe d'ingénieurs de conception, me disait un jour où nous travaillions ensemble sur son activité : « *Là, ce que je vais vous dire va vous paraître bien peu scientifique : là, il faut sentir* ». Et ces autres femmes, travaillant sur des dossiers d'assurance, qui utilisaient de façon synonyme pour rendre compte de leur travail : « *sentir* », « *être dans le dossier* », « *entrer dans le dossier* ».

Dans une étude sur la conduite de machine outils, Böhle et Milkau (9) ont très bien montré chez les métallurgistes, cette mobilisation de la perception sensible : on ne travaille pas correctement si on ne sent pas la machine, si on n'entre pas dans la machine. Et on ressent la douleur dans le ventre quand l'outil grippe sur le métal. Ecouter les travailleurs parler de leur activité en termes de « *sentir* » conduit à mettre en question l'idée d'une claire séparation entre le sujet et l'objet. Dans le travail, s'exprime un rapport pré-réflexif aux objets qui engage la sensibilité, l'histoire personnelle, l'ensemble des expériences incorporées.

Le travail ne peut pas être décrit sur le mode du traitement de l'information en provenance du monde. Il y a un engagement actif et cet engagement est un engagement du corps.

Les cliniques du travail, sont des cliniques de l'activité et non des cliniques de la réactivité.

La phénoménologie fournit un étayage théorique en ce sens (10) mais nous retrouvons le même type d'orientation en ergonomie. L'ergonomie va montrer que le développement de la compétence professionnelle concerne essentiellement la construction de la capacité à anticiper, à sentir à l'avance ce qui va se passer pour

orienter à temps l'évolution du dispositif que l'on conduit. Une telle compétence suppose un engagement actif dans la structuration du monde. Une perception intentionnellement dirigée.

Les développements de la neurophysiologie viennent encore renforcer, à leur façon, cette orientation. Damasio (11) met en évidence dans ses expérimentations un rapport au monde dans lequel la réaction du corps (l'émotion objectivable dans ses composantes neurovégétatives) précède la conscience. Il montre aussi que, dans nombre de cas, cette réaction n'accède même pas à la conscience. Pour exprimer ce rapport émotionnel direct aux objets, Damasio emploie un terme fascinant : il parle d'« *objets émotionnellement compétents* ».

Les travaux de Berthoz (12) nous permettent de pousser un peu plus loin. Ils montrent que le corps ne réagit pas à l'objet en tant que tel. Il réagit à son mouvement sur le mode de l'anticipation. Berthoz utilise un exemple très simple pour illustrer ce phénomène : la grenouille n'attrapera jamais la mouche si ses capteurs sensoriels réagissent à la position de la mouche. En réalité, les capteurs sensoriels ne réagissent pas à l'information (la position, la trajectoire) mais à des dérivées première (vitesse), seconde (accélération), etc.. Plus un capteur sensoriel réagit à une dérivée de rang élevé plus il permet l'anticipation. La neurophysiologie décrit ainsi un organisme entièrement orienté vers l'anticipation. Il y a les sens tels qu'ils sont traditionnellement décrits - la vue, l'ouïe, etc., - mais fondamentalement ce qui guide l'action, c'est « *le sens du mouvement* ».

Nous pouvons donc préciser : le travail ne concerne pas, au premier chef, des objets, il vise les dynamiques qui animent ces objets. Travailler, c'est agir sur des forces. Le travail est rapport de forces : action de forces pour orienter d'autres forces. Il ne concerne pas directement l'avoir mais le devenir.

Le cerveau, nous dit Berthoz n'est pas une machine réactive, c'est une machine proactive qui anticipe les conséquences de ses mouvements et de ceux du monde. Il possède, pour cela, inscrit dans l'anatomie des connexions synaptiques, des modèles internes du corps et du monde. Et il ajuste en permanence la sensibilité de ses capteurs sensoriels en fonction de ses intentions et de ses attentes. L'acte

et l'intention qui le soutient se font « *organisateur de la perception, organisateur du monde perçu* ».

Le monde objectif laisse donc la place à un monde structuré par la mémoire du passé, par l'émotion et par la tension vers un devenir. Et cette mémoire du corps, ces émotions et cette tension sont inscrites dans l'organisation biologique et dans les montages neuronaux qui gardent la trace des expériences du monde.

Dans cette perspective, le sujet valorisé depuis toujours par la métaphysique, le sujet séparé de son enracinement dans le monde, n'a pas grand sens. C'est son enracinement, sa familiarité avec un fragment du monde qui le constitue y compris au plan physiologique.

Dans l'activité, il n'y a pas d'un côté le sujet et de l'autre l'objet. Pour travailler, il faut ajuster sa sensibilité aux jeux de forces qui animent l'objet.

Tout cela rejoint nos constats quotidiens : il n'est pas possible de travailler correctement si l'on n'a pas mis de soi dans le travail. « *Sentir le dossier* », « *entrer dans le dossier* », « *être dans le dossier* » disaient, avec une impressionnante clairvoyance, nos interlocutrices employées administratives. Travailler implique de donner chair à la relation, de construire une situation où sujet et objet sont ressentis comme la même chair. Travailler implique toujours de donner chair à la prescription, à l'organisation du travail.

Les travaux d'imagerie cérébrale montrent d'ailleurs que le corps propre ne s'arrête pas à la surface cutanée, que l'outil peut être intégré dans le schéma corporel au même titre que la main.

A ce tableau du rapport sensible au monde, Damasio ajoute une remarque : avec l'âge, avec l'expérience, nous dit-il, à peu près tous les objets tendent à devenir émotionnellement compétents.

Il rejoint ici, une référence importante pour la clinique de l'activité : la référence à Spinoza. Dans le troisième livre de l'Éthique, Spinoza écrit : « *Chaque être, selon sa nature, s'efforce de persévérer dans son être* ». Nous ne sommes pas dépaysés : les enjeux de santé au travail sont exprimés par les différents courants de recherche sur le rapport au travail en termes de *développement du pouvoir d'agir*, c'est-à-dire du pouvoir de se manifester non pas comme un rouage mais comme un être spécifiquement humain, porteur, comme dit Ricoeur, d'une

« *proposition de monde* ». Mais le plus surprenant est plus loin : dans le livre IV, Spinoza ajoute : « *La puissance d'agir, c'est ce qui dispose le corps à être affecté d'un plus grand nombre de manières* ». Le développement de la puissance d'agir, ce serait donc, si nous entendons bien, le développement du rapport sensible au monde : le développement et l'approfondissement de la présence au monde. Le conatus, non comme poussée de la force, mais comme déploiement de la sensibilité. Cette puissance d'agir, comme capacité à être affecté, est extrêmement évocatrice de ce que l'ergonomie va pointer comme construction de la compétence : cette capacité du travailleur chevronné à percevoir des signes, à sentir des dynamiques à l'œuvre, que le novice ne perçoit pas.

Et Spinoza situe le déploiement de cette capacité du côté de la joie alors que la réduction, l'amputation de cette capacité, fait basculer du côté des passions tristes.

Et c'est bien ce que nous observons au travail : les êtres humains se déploient dans la façon dont leur activité développe et approfondit leur rapport au monde ; ils basculent du côté de la dépressivité lorsque les évolutions de l'organisation du travail viennent amputer ces relations.

Ce type d'approche nous conduit évidemment à envisager différemment les conflits au travail. Ceux-ci sont, la plupart du temps, abordés sur la base des modèles familialistes. Le déploiement des problématiques victimologiques, la vogue du harcèlement moral, témoignent de la tendance massive à ignorer le rapport aux objets et à restreindre l'approche des questions du travail au seul registre des relations interhumaines : subjectivité abstraite contre subjectivité abstraite.

Si le rapport au monde est non pas réactif mais proactif, si le monde n'est pas abordé dans son objectivité abstraite mais à partir de l'expérience, du passé incorporé, alors la situation pour l'un n'est pas la situation pour l'autre. Son potentiel de développement pour l'un n'est pas le même que pour l'autre. Les dynamiques actuelles ou potentielles sont investies de façons différentes, voire contradictoires.

Le rapport au monde est le domaine dans lequel se manifestent ce qu'Hannah Arendt (13) désigne comme les caractères spécifiques de l'humanité : la

singularité et la pluralité. Avec comme destin, l'enrichissement mutuel et/ou l'affrontement de visées que rien ne permet de penser comme naturellement convergentes. De fait, les conflits au travail mettent toujours en scène des divergences vis-à-vis de ce qu'il faut préserver ou promouvoir en termes de devenir des objets et au-delà du monde commun.

Or, si nous avons autant insisté sur la mobilisation du corps, y compris telle que la décrit la neurophysiologie, c'est pour souligner le fait qu'une part majeure de ce qui se joue dans le travail, n'est pas spontanément disponible à la conscience. Les histoires vécues n'ont en général pas la limpidité du cas que nous avons choisi pour aborder la question de l'amputation du rapport aux objets. Les divergences à l'origine des conflits ne sont ni exprimées ni pensées. Les manifestations anxio-dépressives s'accompagnent alors du sentiment de ne rien comprendre à ce qui se passe et de l'expression d'un profond désarroi, C'est cette désorientation qui conduit les gens à se précipiter sur les systèmes d'interprétation qui leur sont proposés, comme par exemple sur l'explication par le pervers narcissique, alors même que ces interprétations paralysent plutôt la capacité à penser la réalité des conflits. Une divergence d'orientation qui ouvrirait sur un débat social, éthique, voire politique se trouve ainsi très généralement renvoyée au domaine de la psychologie.

Or, la question décisive, en matière de santé est bien celle de l'accès à la conscience des enjeux du travail. L'objectif serait de verser au débat social des contradictions et des dilemmes qui, faute d'être pensés et débattus, se manifestent en termes de souffrance psychique et de perturbation des régulations neurovégétatives, endocriniennes, immunologiques.

La prégnance des conceptions mentalistes conduit fréquemment les médecins à considérer que les conflits seraient en quelque sorte dans la tête et, faute de solution, se traduiraient ensuite dans le corps. C'est très douteux. La majeure partie des conflits au travail engage d'emblée le corps. Ensuite, éventuellement, le conflit peut être élaboré. Ce n'est qu'à travers la mise en mot que l'individu se détache de l'objet et se pose comme sujet. Cette reprise réflexive lui permet éventuellement de s'approprier ce qu'il a investi dans le travail, de donner sens à

ce qui s'est passé et d'en tirer les leçons en repérant ce qui, transposable et généralisable, appelle de nouveaux développements.

Ce passage par la parole implique dialogue et donc collectif.

Or, de ce côté, nous sommes confrontés à un grave mouvement de fragilisation. Dans la majorité des cas, aujourd'hui, les dispositifs pour discuter ce que l'on a fait, ce que l'on est en train de faire et ce qu'on fera - les dispositifs qui permettent de se re-saisir au moins partiellement de ce que l'on met dans le travail et de soumettre à la discussion les différents enjeux - font défaut.

Au moment où les évolutions du travail conduisent à solliciter de plus en plus l'investissement de l'intelligence et de la sensibilité dans le travail, les processus d'individualisation et le recul des collectifs réduisent dramatiquement les capacités de discussions et d'élaboration.

La montée de la souffrance psychique au travail est liée à ce décalage croissant entre les problèmes générés par l'activité et la possibilité d'en débattre.

Il s'agit d'une question sociale et politique préoccupante dont la solution ne relève pas des professionnels de santé. Néanmoins, il est coûteux de ne pas en tenir compte dans la prise en charge. L'assistance à l'élaboration impliquerait, à notre sens, de la part des professionnels, une attention plus étroite aux conflits qui se nouent dans le rapport aux objets et aux dynamiques dans lesquelles ils sont pris.

Or, le rapport aux objets reste pensé sur le mode de l'aliénation. Il est manifestement considéré comme peu digne d'être interrogé. Nous en revenons à ce que nous disions au début : les questions du travail sont traitées en termes de perte d'objet. L'aliénation est alors du côté de l'individu : un individu qui dans son attachement à l'objet poserait l'être sous l'angle de l'avoir.

Nous avons tenté de montrer que cela ne correspond pas à la structure générale des conflits de travail, que les rapports construits dans l'activité ont une toute autre épaisseur. S'il s'agit bien de questions dans le domaine de l'être, il s'agit de l'être non pas sous l'angle de l'avoir mais sous celui du devenir. Envisagées ainsi, les questions ne concernent pas au premier chef la sphère affective mais plutôt celle du monde à construire, la sphère du politique dans sa dimension la plus quotidienne. Pour en revenir à la clinique psychosociale : s'il s'agit de construire

une comme « clinique de la casse dans ses rapports à la créativité » (14) peut-on réellement faire l'économie d'une interrogation sur l'activité et son statut tant pratique que théorique ?

(1) J. Furtos, J. Lahou, C. Laval : Rapport général. *In Points de vue et rôle des acteurs de la clinique psychosociale. Recherche action.* Orspere, 1999.

(2) Bergeron. *Contribution dans cet ouvrage.*

(3) Ph Davezies : Les impasses du harcèlement moral. *Travailler*, 11, 2004, 83-90.

(4) B. Latour. Nous n'avons jamais été moderne. Essai d'anthropologie symétrique. La Découverte, 1991.

(5) M. Maimonide. Le guide des égarés. Verdier, 1979.

(6) A. Berthoz. Physiologie du changement de point de vue. *In A. Berthoz et G. Jorland : L'empathie*, 2004.

(7) Aristote. Politique. Gallimard, 1997.

(8) Y. Clot : La fonction psychologique du travail. PUF, 1999.

(9) F. Böhle, B. Milkau : De la manivelle à l'écran. L'évolution de l'expérience sensible des ouvriers lors des changements technologiques. Editions Eyrolles, 1998.

10) M. Merleau-Ponty : Phénoménologie de la perception. Gallimard, 2001.

(11) A.R. Damasio : Spinoza avait raison. Joie et tristesse, le cerveau des émotions. Odile Jacob, 2003.

12) A. Berthoz : Le sens du mouvement. Odile Jacob, 1997.

(13) H. Arendt : La condition de l'homme moderne. Pocket, 1961

(14) J. Furtos, J. Lahou, C. Laval : Clinique de la casse et modalités d'intervention des psy en CHRS. *In Points de vue et rôle des acteurs de la clinique psychosociale. Recherche action.* Orspere, 1999.