

L'ACTION EN PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL : INTERROGATIONS D'UN ERGONOME

François Daniellou

Martin Média | Travailler

2002/1 - n° 7
pages 119 à 130

ISSN 1620-5340

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-travailler-2002-1-page-119.htm>

Pour citer cet article :

Daniellou François , « L'action en psychodynamique du travail : interrogations d'un ergonome » ,
Travailler, 2002/1 n° 7, p. 119-130. DOI : 10.3917/trav.007.0119

Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

© Martin Média. Tous droits réservés pour tous pays.

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

L'action en psychodynamique du travail : interrogations d'un ergonome *

François DANIELLOU

Résumé. *La psychodynamique du travail a profondément fait évoluer l'ergonomie. À partir de sa position d'ergonome, réciproquement, l'auteur interroge la psychodynamique sur son rapport à l'action concrète sur les situations, sur le rapport pensée/action, sur le statut de la notion de pratique en psychodynamique et sur l'existence d'une théorie de la pratique des psychodynamiciens. Summary p. 130. Resumen p. 130.*

La dette de l'ergonomie envers la psychodynamique du travail est immense. Les confrontations souhaitées par Christophe Dejours et les autres chercheurs en psychodynamique ont profondément fait évoluer les modèles de l'homme auxquels peuvent se référer les ergonomes. Cet apport, comme d'autres interpellations en psychologie (Curie, 1993, 2000 ; Clot, 1999), en sociologie ou en philosophie (Schwartz, 2000) ont joué un rôle essentiel pour éviter à l'ergonomie d'être totalement aspirée par la puissance des développements cognitivistes et pour prévenir le risque correspondant de réduire la pensée humaine à un traitement opératoire de symboles, visant uniquement l'action efficace sur le monde physique. Les dimensions subjectives, interpersonnelles, sociales, historiques de l'activité humaine ont acquis droit de cité dans une partie de la production en ergonomie.

Au niveau le plus opérationnel de l'intervention ergonomique, l'approche de la santé proposée par la psychodynamique et

* Communication au CIPPT, Paris, février 2001.

l'identification des défenses déployées par les travailleurs dans les situations menaçant leur santé ont profondément fait évoluer les présupposés et les formes de l'action de nombreux ergonomes, en même temps qu'elles désignaient clairement la nécessité pour ces derniers d'intervenir directement dans le champ de l'organisation du travail.

C'est en toute connaissance de cette dette générale de notre discipline envers la psychodynamique et de l'importance personnelle qu'ont, pour moi, les échanges avec Christophe Dejourns que je tente l'exercice qui m'a été proposé par les organisateurs du CIPPT : je vais donc faire part de quelques interrogations en ce qui concerne l'action en psychodynamique du travail. Je le fais d'ailleurs, exceptionnellement, à la première personne du singulier, tant ces questions ne sont en aucun cas représentatives d'un quelconque point de vue collectif en ergonomie.

Les interrogations que je vous soumetts pourraient être résumées en quelques mots : la puissance d'analyse de la psychodynamique est impressionnante ; mais je suis dubitatif sur les transformations auxquelles ses constats peuvent conduire dans les situations de travail, non seulement dans tel ou tel cas particulier – qui, parmi nous, peut se vanter d'une issue positive à toutes ses interventions ? –, mais du fait de la nature même du modèle qu'elle propose des relations entre pensée et action.

Je ne doute pas que l'échange d'aujourd'hui, comme les précédents, sera repris et retraité par la psychodynamique qui a, dès l'origine, eu l'extrême qualité de se soumettre régulièrement et de façon organisée à des interpellations d'origines disciplinaires diverses.

Force est d'abord de constater que la question de l'action n'était, jusqu'à aujourd'hui, pas un thème central des publications en psychodynamique. Les publications relatives à la démarche sont très peu fréquentes, si l'on excepte la célèbre description de « la méthode en psychopathologie du travail » (Dejourns, 1987). L'importance de la « pré-enquête » est soulignée, mais les suites de la remise du « rapport » ne sont pas une question privilégiée. Notre première invite serait celle-ci : *que sait-on des mécanismes par lesquels le rapport agit ?* Plus généralement, quels sont les dispositifs de capitalisation et d'évolution itérative de la méthodologie ? Comment chaque « enquête » – ce terme reste toujours aussi difficile à accepter pour un ergonomiste –, comment chaque « enquête », donc, fait-elle évoluer le modèle d'action qui guidera les « enquêtes » suivantes ? Et, au fond, la question se pose-t-elle, c'est-à-dire la psychodynamique considère-t-elle qu'il y a un enjeu à modéliser la pratique d'action ? La notion

de « pratique » – et de « théorie de la pratique » – a-t-elle un intérêt pour les psychodynamiciens ? *L'activité du psychodynamicien est-elle un objet de la théorie en psychodynamique ?*

Pour l'ergonome que je suis, la question du lien entre production de connaissances sur le travail et pratique d'intervention est essentielle. Pour résumer beaucoup, l'idée de base est que, lorsque l'ergonome intervient dans une situation, il doit répondre à une demande. Cette demande retravaillée guide l'analyse : l'ergonome ne peut à son gré modéliser tel ou tel aspect de l'activité, il doit produire des « modèles opérants » (Wisner, 1972). *Mais il ne saura que ses modèles sont opérants que par le suivi de leur destin dans l'action.* L'ergonome doit donc modéliser simultanément l'activité qu'il observe et sa propre action sur les situations, pour, à l'issue de l'intervention, pouvoir se placer dans une position réflexive et faire évoluer ses modèles d'analyse et d'action pour les interventions ultérieures. Toutes les méthodologies qui ont été développées, par exemple en matière de conduite de projet, l'ont été de façon itérative, en remettant régulièrement sur le métier la modélisation que nous faisons de nos processus d'action.

La pensée et l'action

Venons-en donc maintenant à la relation entre pensée et action ; je parle ici de la pensée sur des situations de travail concrètes et de l'action locale, par et avec les acteurs de l'entreprise, pour une évolution de l'organisation du travail et de ses déterminants.

Je ne suis, au fond, pas persuadé que ces questions se posent en psychodynamique, dans la mesure où les modèles de relation entre la pensée et l'action sont très différents de ceux qui me guident. En psychodynamique, me semble-t-il, la pensée est à l'origine de l'action. Le mécanisme, non explicite, d'action de la psychodynamique me semble être le suivant : la souffrance produit des défenses qui bloquent la pensée ; le travail du psychodynamicien au cours de la pré-enquête, au sein des collectifs d'enquête, dans les groupes de pilotage et dans l'accompagnement de la diffusion du rapport consiste à proposer des interprétations qui déplacent les défenses, fournissent de nouveaux aliments pour la pensée, d'une certaine façon libre celle-ci des blocages précédents. Aux acteurs de l'entreprise, ainsi dotés de nouvelles potentialités de penser, de se lancer dans l'action transformatrice. Le psychodynamicien n'intervient pas dans la discussion, la négociation, la mise en œuvre et l'évaluation des modalités concrètes de la transformation.

Si cet énoncé rend justement compte des hypothèses de la psychodynamique, il me semble poser problème. De façon surprenante, il possède des points communs avec des énoncés cognitivistes que la psychodynamique combat : il suppose une antériorité de la pensée sur l'activité et ramène ainsi l'activité à la mise en actes d'une pensée. Ce faisant, il reviendrait à nier totalement ce que Schwartz appelle la double anticipation : l'anticipation de l'action par la pensée, grâce notamment aux connaissances accumulées jusque-là ; l'anticipation de la connaissance formalisée par l'activité, qui produit plus que ce qui est pensable à un moment donné.

« N'y a-t-il pas, dans toute situation à connaître, une mise en confrontation à opérer entre ce que le concept permet d'en connaître avant que la situation ne prenne vie [...] – ce serait pour nous la « première » anticipation – et ce que l'activité reconfigure de la situation considérée, anticipant des développements que le savoir conceptuel aura ensuite à déplier et mettre en forme – « seconde » anticipation. » (Schwartz 2000, p. 46).

La raison précise pour laquelle nous soulevons avec insistance cette interrogation est l'expérience des ergonomes dans le domaine des troubles musculo-squelettiques (TMS). Il apparaît de plus en plus clairement que *le champ des transformations perçues comme possibles conditionne la perception de la réalité actuelle*. L'impossibilité d'imaginer que l'on puisse faire autrement semble l'une des constantes dans les situations génératrices de troubles musculo-squelettiques (Daniellou, 1998a). Il ne suffit pas que l'ergonome montre la nécessité d'un changement pour que celui-ci devienne souhaitable, il faut que le changement soit perçu comme possible pour que sa nécessité devienne perceptible. C. Teiger cite souvent Sartre (1998 [1943], p. 479) à ce propos : « Car il faut ici inverser l'opinion générale et convenir de ce que ce n'est pas la dureté d'une situation ou les souffrances qu'elle impose qui sont motifs pour qu'on conçoive un autre état de choses où il en irait mieux pour tout le monde ; au contraire, c'est à partir du jour où l'on peut concevoir un autre état de choses qu'une lumière neuve tombe sur nos peines et sur nos souffrances et que nous décidons qu'elles sont insupportables. » Cela implique, dans certaines interventions, de mettre en place une première série de « solutions » pour permettre aux acteurs de l'entreprise de prendre conscience de la nécessité et de la possibilité de transformations plus profondes (Nahon, Arnaud, 2000). Le champ des « possibles perçus » se décale ainsi au cours de l'intervention, pour tous les protagonistes, y compris *l'ergonome lui-même, mais l'ergonome doit parfois être en avance sur la conviction que quelque chose est possible et en faire la preuve dans les faits*.

Je rappelle au passage la relation très forte entre ce constat et ce qui a été décrit (Dejours, 1993) à propos de la « psychopathologie de l'ennui » ou du travail répétitif : l'impossibilité d'imaginer que les choses soient autrement qu'elles sont se traduit non seulement par l'absence de projets personnels, mais aussi par des atteintes cognitives qui peuvent, par exemple, affecter les raisonnements hypothético-déductifs. De nombreux arguments en psychologie du développement vont également dans ce sens : il est très difficile de penser ce sur quoi il est impossible d'agir.

Si ces arguments ont une quelconque validité, la question immédiate est celle de savoir quels *possibles à l'action sur la situation* ouvrent l'« enquête » en psychodynamique, *en préalable* à la mise en mouvement de la pensée.

Il s'agit de ce que les ergonomes appellent « le pilotage par l'aval », qui amène le praticien à identifier d'emblée les marges de manœuvre possibles et à ne pas se focaliser sur des dimensions des situations de travail qui lui paraissent non modifiables : l'organisation de la maintenance dans une centrale nucléaire serait plus simple si on pouvait agrandir le bâtiment réacteur, mais... – et il va de soi que ce qui paraît possible à un praticien ne l'est pas à un autre.

Je ne fais pas l'hypothèse que les psychodynamiciens n'ont aucune perception des issues possibles en termes de changement. Je suppose seulement que ces hypothèses, dont ils sont forcément porteurs, même inconsciemment, dans la façon d'animer les groupes, ne sont pas explicites, sans doute pas débattues entre eux, car ne faisant pas partie de la méthodologie, en tout cas pas mises en circulation dans l'entreprise. Peut-être même est-il théoriquement correct de s'interdire toute hypothèse sur le changement possible de l'organisation du travail, qui relèverait des seuls acteurs de l'entreprise, libérés des blocages de la pensée induits par la souffrance.

Mais cette position me semble dommageable, dans la mesure où les défenses prennent naissance dans la *confrontation concrète* des travailleurs aux déterminants de la situation de travail : par exemple, le manque de moyens matériels permettant d'effectuer un travail de qualité ou en sécurité est un excellent générateur de défenses. Quelle probabilité y a-t-il qu'une élucidation des mécanismes producteurs de ces défenses suffise à la mise en place d'une action collective pour en transformer les déterminants concrets, quand on sait la complexité de toute transformation des conditions du travail ?

Accompagner les compromis

L'évolution de l'ergonomie va dans le sens d'un accompagnement de plus en plus soutenu des acteurs de l'entreprise, dans l'élaboration des compromis qui sont construits par suite des constats qu'ils ont effectués dans les situations de travail. Davezies souligne d'ailleurs, à juste titre, l'importance pour les ergonomes de préciser de quels « acteurs » ils parlent, et notamment comment les travailleurs directement concernés sont présents ou non dans cette construction de compromis.

Si l'accompagnement ergonomique s'est développé à ce point, c'est que, du point de vue des conditions les plus matérielles de travail, les ergonomes ont vite constaté que mettre en place une « solution » obligeait à manipuler des réalités complexes (Mérin, Petit, 2001). Une « solution » évidente pour tous, y compris pour les opérateurs concernés, peut produire des effets secondaires redoutables si l'on n'a pas au moins simulé son utilisation future. Le consensus d'opinions n'est en aucun cas un gage de la validité d'une solution, qui doit être mise à l'épreuve d'une préfiguration exigeante des situations d'usage futures. Des dispositifs très lourds de conduite de projet ont été imaginés, mis à l'épreuve, modifiés, dans un premier temps pour la conception matérielle des dispositifs techniques. Ils se sont maintenant développés dans le domaine de l'action sur l'organisation du travail (Carballeda, 1997). Ils comportent des étapes successives de mise à l'épreuve des issues imaginées, à la fois en ce qui concerne leur efficacité et leur acceptabilité sociale.

Dans une telle conduite de projet, l'ergonome est un travailleur, confronté à l'ensemble des « rationalités de l'agir » pour reprendre la modélisation, qui nous convient très bien, précisée par Dejours (1995) à la suite de Max Weber et de Habermas. Il se trouve pris dans des délibérations, individuelles, entre ergonomes (Jackson, 1998) et avec les acteurs de l'entreprise qui mobilisent à la fois la question de l'*efficacité* dans le monde physique, celle de la *justesse*, celle de l'*authenticité* et celle de la *communication*, la question de la santé ne pouvant se ramener à une seule de ces catégories. Il peut se trouver en désaccord avec les autres acteurs mais tente de défendre un point de vue, je dis bien un point de vue, dans des débats où de nombreuses logiques sont en présence. L'ergonome travaille avec les autres acteurs à la transformation des situations.

Parmi ces acteurs, il faut souligner que les ergonomes, depuis quelques années, ont appris à considérer les cadres aussi comme des travailleurs (Carballeda, 1997). Ce ne sont plus des interlocuteurs auxquels on renvoie une analyse des difficultés des ouvriers et des employés. Ce

sont des travailleurs, ayant une fonction particulière, celle de produire et de maintenir les règles formelles qui régissent la structure organisationnelle. Ces règles formelles ont des limites, elles se confrontent toujours aux règles autonomes mises en place par les collectifs, mais elles ont aussi une forte utilité, et nous sommes de plus en plus confrontés aux formes de souffrance qui résultent pour les travailleurs d'un déficit de prescription. La prise en compte du travail et des contraintes des cadres est une composante de plus en plus importante des interventions ergonomiques. Or, il me semble que l'un des effets de *Souffrance en France* (Dejours, 1998) a été de favoriser la confusion entre l'exercice de l'autorité hiérarchique et la perversion personnelle. Le rappel des règles, le fait de coller un étudiant à un examen par exemple, est certes occasion de souffrance pour l'intéressé. Ce n'est pas, pour autant, toujours le signe de l'adoption d'une position perverse. Je ne crois d'ailleurs pas que telle soit la position de la psychodynamique, mais force est de constater que peu d'analyses bienveillantes sur le travail d'encadrement sont produites par la psychodynamique.

La puissance de l'analyse en psychodynamique réside dans le poids qu'elle redonne à la prise en compte de la subjectivité des travailleurs. Mais les décisions de transformation ne sont pas à une seule dimension, elles ne relèvent pas de la seule rationalité subjective. Comment se pose, pour la psychodynamique, le fait qu'il faille aussi assurer l'efficacité de l'entreprise – en problématisant cette question de l'efficacité, évidemment – ? Comment la psychodynamique aide-t-elle les acteurs à construire leur chemin dans un monde, comme dit Schwartz (com. pers.), « que personne n'a créé et ne peut transformer dans l'instant à sa guise, où il faut vivre et notamment "aussi assurer l'efficacité de l'entreprise" » ? Il va de soi que les reformulations proposées par le rapport de psychodynamique éclairent autrement la question de l'efficacité, en y réintroduisant la nécessité de discuter du travail comme dimension essentielle. Mais, cela une fois dit, les problèmes méthodologiques auxquels sont confrontés les acteurs sont immenses. Peut-on considérer que ce n'est pas le problème du psychodynamicien, qu'il pourrait s'exempter de la discussion sur le « et maintenant ? », alors même que la conscience accrue des dysfonctionnements, libérée par le déplacement des défenses, rend urgent un début d'issue dans la réalité ?

Que le psychodynamicien ne se sente pas la compétence pour accompagner les transformations qu'il a rendues nécessaires, c'est une définition du cadre d'exercice du métier qui peut s'entendre. Mais quelles formalisations théoriques propose la psychodynamique sur ce que peuvent être des « suites » de l'enquête, même si elles doivent être gérées par d'autres ?

Le métier de psychodynamicien et la recherche en psychodynamique

Je viens de parler de « métier ». Mais la question de la psychodynamique n'est pas, pour l'instant, posée en termes de métier, elle est posée en termes de recherche. Il serait absurde de faire grief aux chercheurs en psychodynamique du faible développement d'une profession de praticien dans ce domaine. L'ampleur des connaissances à acquérir pour une telle pratique professionnelle, la récence et la vitesse de développement de la discipline, sa faible reconnaissance institutionnelle, l'exigence personnelle qu'implique cette approche sont telles qu'il se comprend bien que son développement numérique soit faible en termes de professionnels. Là n'est pas la question que nous voulons soulever.

Celle qui nous préoccupe est celle d'une vision de la recherche en psychodynamique qui ne jugerait pas nécessaire de modéliser l'activité de ses chercheurs en même temps qu'elle modélise la souffrance subjective au travail. Il est étrange et difficile pour moi d'avoir le sentiment que la psychodynamique se place dans une position épistémologique positiviste, en ce sens qu'elle fait l'hypothèse qu'il y a une *vérité des choses*, que la science a pour mission de découvrir peu à peu – « les choses sont ainsi » –, que son contrat social avec la société est celui d'une recherche de la vérité. Ma culture personnelle est constructiviste, c'est-à-dire que je considère que les énoncés scientifiques sont des productions cognitives, différentes par nature de ce qu'elles cherchent à modéliser (Le Moigne, 1995). La question de la validité d'une modélisation pour décrire une partie du réel ne peut pas se poser indépendamment du projet du modélisateur : « La méditation de l'objet par le sujet prend toujours la forme d'un projet » (Bachelard, 1934). L'approche constructiviste invite donc à « modéliser » le modélisateur dans sa relation avec l'objet dont il cherche à rendre compte et, notamment, les *projets* qui motivent cette modélisation et que celle-ci nourrit. De la formulation « les choses sont ainsi », on passe à la formulation « on peut décrire les choses ainsi, *et voilà ce que cela permet* ». Le « principe d'action intelligente » est au cœur de la démarche. Et la modélisation de l'action du modélisateur est une condition pour pouvoir débattre de la place des savoirs dans l'action sur le monde.

Lorsque l'on produit des savoirs sur le travail, il y a toujours le risque de « l'exterritorialité » (Schwartz, 2000, p. 71) : le risque de faire d'autrui l'objet d'une modélisation qui, parce qu'elle ne peut être qu'une réduction, le mutile – qu'il soit bien clair que les ergonomes courent ce risque autant que quiconque.

La modélisation psychodynamique est d'une extrême richesse pour décrire les processus subjectifs qui se jouent dans le travail. Mais l'accent légitime mis sur la notion de souffrance subjective et son accès exclusif par la parole la conduisent peut-être parfois à ignorer *l'épaisseur de ce qui est traité dans l'activité humaine*, au jour le jour et dans une temporalité longue, dans la relation à l'objet du travail, aux normes qui habitent les situations de travail et les dépassent, aux collectifs, aux clients, etc. *La richesse de l'activité, le retraitement qu'elle fait subir à ce qui semble le plus figé* ne se laissent pas épuiser par l'expression de la souffrance. Les ressources qui permettent la transformation sont sans doute à chercher dans ces dimensions « positives » de l'activité, que découvrent d'autres types de regards sur le travail, par exemple celui de Clot (1999) ou l'approche ergologique (Schwartz, 1997). Tout se passe comme si la psychodynamique ne voyait dans l'activité de travail que réalisation des tâches prescrites, réalisation certes astucieuse, *métis-sée*, mais réalisation tout de même d'objectifs fixés par autrui, intrinsèquement et définitivement marquée du sceau de l'aliénation ¹.

Cela n'affecte en rien la pertinence de la réduction psychodynamique, tant qu'elle se donne pour tâche de produire des descriptions de situations. Elle contribue, ce faisant, au processus général de production scientifique, qui ne peut faire autre chose que des modélisations et, donc, des réductions. La question est tout autre dès lors que l'on se propose d'agir sur la base de cette description, de cette réduction ou, plus exactement, dès lors que l'on propose aux autres d'agir sur la base de cette description. Nous avons déjà eu l'occasion (Daniellou, 1998b) de souligner à quel point l'évaluation des modèles scientifiques, à l'intérieur de leur espace de réduction, était d'une autre nature que leur évaluation dès lors qu'il s'agissait de guider des décisions dans la cité. Aucun modèle scientifique n'a vocation, seul, à guider l'action dans la cité. On ne peut prendre des

1. Il y a pourtant, dans les textes fondamentaux de la psychodynamique, des exemples essentiels de situations où le travail joue un rôle positif par rapport à la santé et où les travailleurs sont décrits comme ayant des objectifs propres dans le travail. Les cas les plus canoniques sont ceux des pilotes de chasse et des tailleurs de pierre. Mais tout se passe, dans le discours de la psychodynamique, comme si cela était le privilège de quelques *happy few*. Je préfère, avec Schwartz, considérer que *toute* situation de travail est le lieu de « dramatiques de l'usage de soi », entre « l'usage de soi par soi » et « l'usage de soi par les autres », chaque travailleur déployant son activité « de renormalisation » d'une façon qui tente partiellement de la faire échapper aux « normes antécédentes » et à la seule détermination par autrui. Que les marges pour ce faire et les coûts pour les travailleurs soient variables suivant les professions, c'est bien certain. Mais cet « usage de soi par soi », qui peut être rencontré dans toute situation, me semble toujours un point de départ et une ressource pour envisager une transformation des situations de travail.

décisions sur les traitements phytosanitaires acceptables qu'en mettant en confrontation des savoirs sur la croissance des plantes, la toxicité des produits, la pollution des eaux, etc. À quelles formes de confrontation la modélisation psychodynamique doit-elle s'exposer dès lors qu'elle souhaite influencer les décisions ? Les forces d'appel et de rappel auxquelles doit se soumettre le chercheur, lorsqu'il veut donner son point de vue sur les décisions dans la cité, impliquent des dispositifs à plusieurs voix, des confrontations intradisciplinaires, des confrontations interdisciplinaires, mais aussi des débats avec les forces sociales dans la diversité de leurs composantes. Cela implique probablement aussi l'humilité de s'essayer soi-même à la difficulté du processus de construction de transformations forcément imparfaites et à leur évaluation, dans l'interaction avec les autres acteurs ; cela implique sans doute, donc, de se mettre à l'eau.

Nous venons de dire que le risque était le même pour les ergonomes. Peut-être la différence est-elle justement que l'ergonome, tel que nous le concevons, est d'abord un praticien, qui intervient aux côtés des acteurs de l'entreprise, dans la mise en confrontation de modèles tous nécessairement réducteurs. Il est soumis, sur le terrain, à la double anticipation de l'action par la connaissance, mais aussi de la connaissance par l'activité. La discipline réflexive lui impose de considérer qu'*un modèle descriptif qui n'a pas donné de résultat acceptable dans l'action ne peut être impunément gardé comme modèle pour les interventions suivantes*, sans subir un examen approfondi et probablement des évolutions. Ses propres difficultés à influencer l'évolution des situations de travail l'obligent à remettre constamment sur le métier la modélisation de la méthodologie qu'il revendique, voire enseigne.

En conclusion

Le fait que le CIPPT ait pour thème « l'action en psychodynamique du travail » est une étape essentielle. J'espère que les questions amicales qui sont recensées ici contribueront au développement de la psychodynamique, en même temps que je suis conscient qu'elles sont loin d'être résolues pour les ergonomes, et donc que l'occasion que vous m'offrez est aussi une occasion d'interrogations à l'intérieur de ma propre discipline.

La meilleure manière de résumer ces interrogations serait d'inviter les chercheurs en psychodynamique à formaliser leur propre métier, en mettant au centre de cette interrogation la question que Schwartz appelle celle de la « commensurabilité » : qu'y a-t-il de commun entre notre activité et celle des travailleurs dont nous décrivons le travail et la souffrance au

travail ? en quoi le futur que nous, chercheurs, imaginons possible, les modèles implicites que nous nous faisons de la transformation sociale affectent-ils notre perception de la réalité ? en quoi sommes-nous « des semblables » des ouvriers, des employés et des cadres, dans la nécessité de construire un chemin efficace, juste, authentique et compréhensible par autrui ? Comment gérons-nous le réel qui résiste, l'impossibilité d'un point de vue surplombant ? en quoi consiste notre métier ? quand pouvons-nous considérer que nous avons bien travaillé, que ce que nous avons fait est utile, que c'est du travail de professionnel et que ça nous ressemble ? Je suis sûr que Pascale Molinier va maintenant nous parler de son travail.

François Daniellou
Ergonome

Bibliographie

- BACHELARD G., 1934, *Le nouvel esprit scientifique*, Paris, PUF.
- CARBALLEDA, 1997, « La contribution des ergonomes à l'analyse et à la transformation de l'organisation du travail : l'exemple d'une intervention relative à la maintenance dans une industrie de processus continu », thèse d'ergonomie CNAM, Bordeaux, éd. du Laboratoire d'ergonomie des systèmes complexes, Université Victor-Segalen-Bordeaux II, coll. Thèse et mémoires, ISBN 2-913407-04-8.
- CLOT Y., 1999, *La Fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, coll. « Le travail humain ».
- CURIE J., 1993, « La dimension conative de l'expérience professionnelle », *Performances humaines et techniques*, 64 : 36-40.
- CURIE J., 2000, *Travail, personnalisation, changements sociaux : archives pour les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octarès.
- DANIELLOU F., 1998a, « Une contribution au nécessaire recensement des "repères pour s'affronter aux TMS" », in Bourgeois F. (coord.), *TMS et évolution des conditions de travail : les actes du séminaire Paris 98*, Lyon, ANACT, coll. « Études et documents », pp. 35-46.
- DANIELLOU F., 1998b, *Peut-on être chercheur en ergonomie ?*, communication au colloque « Recherche en ergonomie », université Toulouse-Le Mirail, rééd. in Daniellou F., 1999 [1992] ci-dessous, pp. 193-207.
- DANIELLOU F., 1999 [1992], *Le statut de la pratique et des connaissances dans l'intervention ergonomique de conception*, Bordeaux, éd. du Laboratoire d'ergonomie des systèmes complexes, Université Victor-Segalen-Bordeaux II, coll. Thèses et mémoires, ISBN 2-913407-05-6.
- DEJOURS C., 1987, « La méthodologie en psychopathologie du travail », in Dejours C. (sous la dir. de), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Paris, AOCIP/CNRS, t. I, pp. 98-113.

- DEJOURS C., 1993, *Travail, usure mentale*, Bayard.
- DEJOURS C., 1995, *Le facteur humain*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? »
- DEJOURS C., 1998, *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- JACKSON M. 1998, *Entre situations de gestion et situations de délibération, l'action de l'ergonome dans les projets industriels*, Bordeaux, éd. du Laboratoire d'ergonomie des systèmes complexes, université Victor-Segalen-Bordeaux II, coll. Thèses et mémoires, ISBN 2-913407-01-3.
- LE MOIGNE J.-L., 1995, *Les épistémologies constructivistes*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? »
- MÉRIN S., Petit J. (textes rassemblés par), 2001, *L'ergonome et les solutions, Actes des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie*, Bordeaux, éd. du Laboratoire d'ergonomie des systèmes complexes, université Victor-Segalen-Bordeaux II, coll. Actes.
- NAHON P., Arnaud S., 2000, *Transfert méthodologique et valorisation des actions et des résultats obtenus vers les acteurs de la filière [porcine]*, rapport Ouest-Ergonomie non publié.
- SARTRE J.-P., 1998 [1943], *L'être et le néant, essai d'ontologie phénoménologique*, Paris, Gallimard, coll. « Tel ».
- SCHWARTZ Y. (sous la dir. de), 1997, *Reconnaitances du travail : pour une approche ergologique*, Paris, PUF, coll. Le travail humain.
- SCHWARTZ Y., 2000, *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse, Octarès.
- WISNER A., 1972, *Le diagnostic en ergonomie ou le choix des modèles opérants en situation de travail*, Paris, Laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie du CNAP, rapport n° 28.

Summary. *Work psychodynamics has had a strong influence on the development of ergonomics. From his ergonomic standpoint, the author reciprocally questions the relations between psychodynamics and its concrete action on situations, its connections to the thought/action relationship and to the status of the concept of "practice" in psychodynamics, as well as the existence of a theory of psychodynamician's practice.*

Resumen. *La psicodinámica del trabajo ha influenciado considerablemente la evolución de la ergonomía. Desde un punto de vista ergonómico, el autor cuestiona, de una manera recíproca, las relaciones entre la psicodinámica y su acción concreta sobre las situaciones, sobre sus conexiones con la relación pensamiento/acción y el status de la noción de «práctica» en la psicodinámica, y sobre la existencia de una teoría de la práctica de los especialistas en psicodinámica.*