

---

# DES POINTS DE RUPTURE DANS LES CONSTRUCTIONS IDENTITAIRES ?

---

Franck  
Martini

Ce texte va tenter de développer un point de vue dont la double légitimité est de s'originer à la fois dans une pratique de l'intervention en entreprise, et dans une pratique de la recherche<sup>1</sup>, plus précisément autour des questions sujet/travail. Cette approche « croisée » nous assigne, par des voies différentes certes mais non antagoniques, au domaine de l'humain, ou pour appeler les choses par leur nom à la subjectivité. En effet l'intervention en entreprise, telle que nous la concevons, se construit autour de l'analyse du travail. Or, et c'est une hypothèse forte, on ne peut sérieusement faire de l'analyse du travail (en tant qu'actes singuliers émanant d'individus concrets pris dans des rapports sociaux) sans se trouver confronté au subjectif. Cette dernière catégorie n'est pas entendue comme une simple variation de caractères, de personnalités, mais dans le sens où le travail convoque, sur les plans psychique, cognitif, corporel, un sujet qui lui préexiste, et que cette rencontre n'est pas sans retentir sur l'individu et sur son milieu d'activité. D'ailleurs, sans entrer dans les détails, comment la connaissance de l'homme au travail pourrait-elle, sans dommages, faire l'économie des apports multiples de ce que nous avons nommé travail d'intervention, et dont la double particularité est de viser à modifier l'organisation du travail et de permettre à travers l'élaboration de l'expérience un processus de réappropriation individuel et collectif des situations de travail, qui pour être partiel n'en est pas moins réel ? Comment tenir à l'écart du mouvement général des savoirs la réalité singulière du travail, la réalité laborieuse du sujet ?

Les quelques réflexions qui vont suivre sont en partie issues de notre propre expérience d'intervenant, du matériau ainsi accumulé, et s'inscrivent au carrefour de deux lignées théoriques, celle représentée par les travaux de l'équipe APST (Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail, dirigée par Y. Schwartz) et celle de la Psychopathologie de Travail (notamment C. Dejours). Ces réflexions ont pour ambition de mettre l'accent sur le fait que les conditions de la rencontre entre travail ou organisation du travail et sujet se modifient, ce qui a pour conséquence parmi

les plus notables de transformer le terrain donné aux constructions identitaires, aux étayages individuels. Ce thème sera l'occasion de dessiner quelques vues concernant l'évolution de l'articulation entre l'homme et son activité, ainsi que les conditions qui y président.

## **L'IDENTITÉ CONCEPT PRINCEPS**

Dans le champ immense des interactions homme/travail il convient de se donner des perspectives, des repères conceptuels plus aptes que d'autres à rendre les mouvements multiformes du double impact entre subjectivité et activité de travail. Car, et c'est là un premier paradoxe, il paraît impossible de saisir le plus fin, le plus précis, ou pour mieux dire le plus concret, si l'on ne possède pas un outil offrant une perception globale. Autrement formulé il serait en ce domaine illusoire de croire que l'on peut se contenter d'extraire des processus. A ce titre le concept d'identité apparaît comme un levier particulièrement intéressant, pour au moins deux raisons majeures. D'une part il est multidimensionnel, et ne procède pas d'un découpage arbitraire et a priori du sujet (même si l'ordre du sujet est régi par des primats, en particulier celui du désir), il ne favorise pas les catégorisations abstraites. D'autre part, et nous le verrons, il requiert une investigation précise du milieu d'action, de la situation de travail pour prétendre à une quelconque validité concrète. Nul besoin d'insister sur le fait que l'identité renvoie pour nous au sujet individuel, singulier, irréductible en lui-même à des déterminismes hétéroclites.

Deux mots d'abord sur ce concept d'identité<sup>2</sup>. En premier lieu l'identité c'est ce en quoi on se reconnaît être singulier, et ce en quoi on se reconnaît non des semblables (ce qui nierait l'idée même d'identité) mais des pairs. Sans aller pour le moment plus loin, l'identité provient d'une dynamique relationnelle (où nous n'excluons pas les échanges techniques) dans laquelle se jouent les registres de l'identique et du distinct. Retenons simplement que l'identité telle qu'on peut l'approcher au plan notionnel n'existe pas en soi, métaphysiquement, mais ne prend sens qu'à l'intérieur d'un milieu de vie et d'action dûment repéré. Dans la même veine ce ne saurait être un produit, passible de quantification, acquis une fois pour toutes. Au contraire, pouvons-nous écrire, son aspect impalpable, fuyant, irréductiblement subjectif le rend rebelle à toute échelle de mesure. Tout au plus peut-on en faire un « point d'horizon » (6), auquel on ne peut associer de matérialité trompeuse. Pour autant l'accès à l'identité se manifeste, on éprouve posséder une identité, ou à l'inverse on souffre de s'en voir privé. C'est bien dans le couple souffrance/plaisir que ce concept trouve sa vérité ultime, puisqu'il ne s'agit ni d'un mécanisme psycho-social repéré une fois pour toutes (une fois pour tous ?), ni d'un processus car le terme suggère l'idée de produit, ni bien sûr d'une instance saisissable dans une topologie interne. Mais si l'identité plonge ses racines dans le subjectif elle permet néanmoins l'élaboration d'une connaissance objective, et s'offre en particulier à l'étude par ses modes de constitution.

Nous en distinguons deux qui se présentent chacun comme des conditions nécessaires mais non suffisantes, nous les désignons sous les vocables génériques d'appartenance et de reconnaissance. Pour nous résumer, l'identité se joue à l'intérieur d'un milieu d'appartenance, d'un *cadre identitaire* pourrions-nous dire faute d'expression plus appropriée, dans lequel œuvrent (ou non) des mécanismes de

reconnaissance, qui aboutissent à la singularisation de l'individu, à une individuation achevée. Cela mérite quelques précisions.

L'appartenance est multiple. Ce peut être l'appartenance à un métier, à une entreprise, à un collectif, et ce dans des combinaisons et variations infinies. Mais que postule-t-elle ? Massivement le partage, qui se décline en partage de pratiques, de savoirs, de valeurs, de compétences, de sentiments, d'actes, de croyances, de règles... L'appartenance prend corps quand *identiquement* aux autres on intègre un certain patrimoine et on éprouve les mêmes conditions, quitte à leur conférer un sens différent. Nous allons préciser notre pensée en prenant l'exemple du métier, qui se présente certes comme un cas de figure extrême, mais montre de ce fait dans leur forme la plus achevée des caractéristiques de tout travail, même le plus déqualifié. Nous retiendrons la définition que donne D. Cru : « Un métier n'est pas une simple somme de connaissances. Pour chaque métier, on trouve un rapport spécifique au travail, aux outils, aux collègues, aux autres métiers » (3, p. 33). Au travail, dans tout travail, il y a des enjeux en termes de souffrance, plaisir, savoirs, compétences, mais qui prennent appui sur des traditions, des valeurs, une éthique, des projets-héritages au sens de Y. Schwartz (18), dont l'absence n'est jamais totale, même si ils font défaut. Ces lignées, ces « histoires de travail », se poursuivent sans cesse, dans la dimension la plus actuelle et la plus fine de l'activité concrète. Tout cela est continuellement vivant. En cela on peut dire que le travail s'accompagne toujours d'un cadre idéologique, très bien illustré en ce qui concerne ses fonctions défensives (5), mais à l'œuvre partout ailleurs. « Par idéologie nous entendons l'appareil auquel a recours l'individu pour interpréter et exprimer les émotions qu'éveille en lui son activité. Elle est représentation du monde et de la place de l'individu en son sein. » (4, p. 107). Voilà ce que désigne, embrasse l'appartenance, c'est beaucoup. Cela engage l'individu, en lui donnant une possibilité d'étayage, dans des conditions certes plus ou moins favorables.

La reconnaissance, quant à elle, emprunte trois directions : par les pairs, par la hiérarchie, par soi. Elle est, en termes de santé mentale, mais également dans le registre plus vaste de la construction de l'individu, un enjeu majeur. En effet, pour aller vite, elle détient la clé des mécanismes sublimatoires (8), signe l'individuation<sup>3</sup> stade abouti de l'appartenance, et permet au sujet d'éprouver sa capacité d'action sur le monde. Mais elle n'est possible, bien évidemment, que lorsque l'organisation du travail et les rapports humains explicites et implicites qui la sous-tendent le permettent. Quand la hiérarchie, pour des raisons que nous n'avons pas à développer ici, n'œuvre pas dans son sens, cela a des répercussions fortes sur les possibilités laissées à l'auto-organisation, tient dans la clandestinité les efforts de création des opérateurs, génère de la culpabilité, limite l'utilisation des capacités et notamment de l'intelligence rusée<sup>4</sup>, empêche l'accès au plaisir par l'impossibilité d'une conjonction entre scène du fantasme et du travail...<sup>5</sup> On se représente le gâchis que cela entraîne, aussi bien d'ailleurs pour ce qui est efficacité de la production que pour ce qui relève du dégât humain. Inversement lorsque la reconnaissance individuelle et collective joue, c'est par la voie d'une qualification et de compétences propres, distinctes de celles de l'encadrement. Elle n'est effective que si elle se traduit, au moins, par une marge de manœuvre laissée dans la manière de réaliser la tâche, de juger de la situation à partir de critères professionnels, d'agir en conséquence.

La reconnaissance par les pairs marque principalement l'appartenance à un ensemble, qu'il soit simple collectif de travail d'un groupe déqualifié, jusqu'au corps

de métier constitué, structuré par des règles, par une somme de compétences à acquérir très précises. Cet axe renforce l'individu et peut limiter le rôle pathogène de la hiérarchie. Il signe le partage d'un certain nombre de savoirs, de savoir-faire, de modes concrets de coopération, de règles de conduite, d'une mémoire partiellement commune. Donc de perspectives même latentes, même informulées (ce qui est l'expression du « travailler autrement »). Au fond de ce que nous avons dénommé de manière sûrement impropre « idéologie », et qui est la mise en commun par la voie de la technique d'un passé, d'un futur entrevu, et d'une communauté du faire.

Enfin, d'un mot, la reconnaissance pour soi est liée plus particulièrement à la réalisation de la tâche, l'archétype étant l'œuvre, et à toutes les capacités qu'il a fallu déployer pour y arriver, elle est en lien avec l'aboutissement du faire. Elle a à voir avec la réappropriation de l'acte (voir à ce propos l'acte pouvoir de G. Mendel, 15), avec l'affirmation de l'appartenance du résultat à soi, avec sa « lisibilité subjective », c'est-à-dire avec le fait que le produit du travail peut être référé à un auteur (plus qu'à un propriétaire). Enfin ajoutons que notre conception de la reconnaissance s'alimente à des critères extérieurs (fournis par les collectifs, parfois le métier) et non à un conflit, un affrontement de désirs. Elle est issue d'un partage, d'une coopération, d'histoires, et non d'une lutte<sup>6</sup>.

Soulignons ici ce point fondamental, le rôle de la division sociale et technique du travail, et celui de l'activité concrète, qui est le creuset dans lequel les dimensions de l'expérience viennent se sédimenter et s'exprimer, du patrimoine technique collectif que l'on a souvent tendance à laisser de côté, dans la vie des hommes, lorsqu'on s'intéresse à leurs façons de vivre, de souffrir, de parler, d'éprouver de la satisfaction. Le rapport au travail a dans les trajectoires humaines une fonction essentielle, encore faut-il l'envisager dans tous ses composants. L'identité, on l'a vu, s'appuie sur l'appartenance et l'individuation, qui passe par la reconnaissance. Elle est à l'inverse de l'aliénation, et trouve ses sources dans la capacité créatrice des hommes à produire une expérience, qu'ils vont conserver et transmettre. C'est là que se font et se défont les fils de la trame sociale des individus, c'est là que viennent se rencontrer avec le plus d'acuité le champ social et le domaine privé, intérieur, intime du sujet, histoire individuelle et histoire sociale. L'accès à l'identité a comme point d'acmé l'accession, plus qu'à une parole subjective, à une rationalité subjective, légitimée, à partir d'une position subjective propre. Pour toutes ces raisons l'identité s'affirme comme un concept princeps, permettant d'envisager la rencontre sujet/travail sans abandonner la spécificité de l'un ou l'autre champ.

## **LES CHANGEMENTS DU CÔTÉ DU TRAVAIL**

Nous avons mis en avant le rôle du concept d'identité, et ses modes de constitution. Pour être fidèle à nos objectifs il nous faut envisager maintenant l'autre versant, celui du travail. Quelles sont les lignes de force dans les évolutions actuelles, et quel impact ont-elles sur les constructions identitaires ?

On a parlé, on parle encore des mutations, du changement de contenu des activités de travail, et de la manière d'engager les hommes dans la production (il n'est qu'à se référer aux divers articles et déclarations de M. Aubry, et de J. Gandois<sup>7</sup> entre autres). Ce n'est pas, loin de là, un thème neuf. Par ailleurs cela fait quelque

temps déjà que dans le domaine universitaire des équipes réfléchissent aux questions de la place de l'homme au travail<sup>8</sup>. Mais si des ruptures dans les modes de produire ont lieu depuis un certain nombre d'années, c'est aujourd'hui que l'on commence à en lire les effets sur les parcours de vie, les modes de réalisation biographique,... Bien qu'encore une fois on ne puisse s'engager à généraliser, la prudence est ici plus qu'ailleurs de mise. La rigueur, en effet, nous engage à ne parler à bon droit que de cas particuliers, il serait malvenu de mélanger les genres. Il n'en reste pas moins qu'un champ de questionnement est ouvert.

Les changements ont déjà été longuement décrits. D'abord de grandes modifications techniques (irruption de l'informatique,...), déclin du travail immédiat, apparition de nouvelles formes organisationnelles liées à de nouveaux modes de production, et de rapports aux marchés (flux tendus), inflexions fortes données dans le gouvernement des hommes (management,...), place de plus en plus importante de la dimension des services (22), tout cela justifiant l'apparition de nouvelles « disciplines » (logistique, productique,...). Mais aussi précarisation de toute une partie de la population, rareté de l'emploi, dégâts des « petits boulots », ratés des politiques d'insertion,... Ces glissements, à n'en pas douter, sont lourds, signifiants. Mais trop généraux pour être toujours lisibles dans les situations concrètes, dans ce que vivent les sujets, parfois contradictoires dans leurs conséquences. Impossible donc de s'adonner à l'art de la prédiction. Comment penser néanmoins que ces vastes mouvements ne vont pas se répercuter dans les formes prises par les confrontations entre travail et individus? Que cela ne va pas déplacer les questions des processus identitaires? Que cela ne va pas transformer la façon de vivre et de coopérer des collectifs? Enfin, que cela ne va pas transformer les repères individuels élaborés au travail ?

De fait il s'opère dans la rencontre entre l'homme et son travail un décalage : les métiers traditionnels dans leurs organisations habituelles reculent (tailleur de pierre, bâtiment,...), des activités plurielles se développent sans accéder véritablement au rang de métier (notamment dans le champ du social, 12), d'autres professions se recomposent (ainsi celle d'infirmière, 2). Parallèlement, c'est un indice qui ne trompe pas, une difficulté de plus en plus grande à discerner les qualifications requises, à les faire tenir dans des descriptifs précis se fait jour (21). Cet échec, notable, signe le fait que l'on ne sait pas exactement quelles capacités sont demandées aux travailleurs et inversement quelles compétences ils utilisent. Dans le même mouvement on ne peut qu'avec difficulté dénommer les « nouveaux métiers », ce qui est une autre façon de constater qu'on ne sait que partiellement ce que l'on requiert des travailleurs. Les demandes autour de la formalisation des savoir-faire sont d'ailleurs là pour en témoigner.

Il convient d'être très prudent sur le terrain des questions soulevées par le thème du métier, de la qualification, de l'accroche identitaire qu'il permet ou non. Mais une chose est sûre : il devient insoutenable de croire que l'on peut faire l'économie de l'analyse des réalités locales, et s'en tenir à des considérations globales, à des déductions sur les recompositions en cours.

Prenons un exemple à France-Télécom, terrain que nous connaissons bien (13). L'évolution constante des moyens techniques, des conditions sociales dans lesquelles l'activité s'exerce (16), vient profondément troubler les positionnements des sujets, vient bousculer les organisations du travail sur lesquelles ils s'appuyaient,

qu'ils avaient investies, les critères auxquels ils se référaient. Dans l'activité, on voit se mettre en place des pratiques nouvelles. Dans des services à forte polarité technique, la construction de salles de supervision vient bouleverser en profondeur la portée et la nature des tâches de chacun. Les tâches d'intervention, exigeant une forte technicité, diminuent, celles de maintenance également. Par contre un profil émerge : celui de technicien généraliste capable de faire de la surveillance de réseau. Mais pour le plus grand nombre la responsabilité réelle baisse. Ce chamboulement entre en conflit, de façon plus ou moins larvée, avec les modes anciens de coopération et d'organisation qui se délitent. On est face à un phénomène paradoxal où la montée du travail collectif voit la cassure des solidarités anciennes. Dans le même temps des mouvements structurels ont lieu : centralisation des pôles techniques décisionnels dans un souci de réactivité, postes moins nombreux, modification de l'architecture des réseaux, collaboration avec l'étranger. Cette illustration montre que l'impact des transformations sociales et techniques sur la professionnalité, sur les modes propres d'organisation, sur en somme l'ensemble des conduites, comportements, compétences fondées sur des lignées collectives, est toujours à estimer, à analyser, à comprendre. A l'inverse il serait possible de mettre l'accent sur les divers mécanismes et barrières qui maintiennent en deçà de leurs potentialités des individualités et des collectifs qui voient laissées dans l'ombre les coopérations qu'ils ont forgées, tant pour répondre aux contraintes de l'activité que pour se donner des perspectives et recomposer le sens de leur travail (14). Ce sont d'ailleurs les composantes d'un même mouvement. Les transformations ne sont pas univoques, elles véhiculent également des formes renouvelées de la domination.

Il est souvent avancé que la conséquence des évolutions dans la sphère du travail se traduit par une autre interpellation du sujet. Nous ne parlons pas là de l'accès au travail, ce qui est un autre problème. Il est convoqué différemment, mobilisé dirait-on. L'usage de soi se décale, la négation taylorienne de l'individualité n'est plus de mise. Ceci en théorie bien sûr, ou tendancielle. Ce qui semble apparaître massivement c'est que le flou se substitue à la norme, le régime particulier à la loi générale. Le pragmatisme managérial d'ailleurs ne s'est guère trompé sur cette situation qui voit s'amenuiser les repères communs. Il trouve là l'occasion d'utiliser, souvent en trompe l'œil, les termes d'« initiative », de « responsabilisation », pour mieux faire passer l'individualisation, la coupure d'avec les histoires collectives, les « histoires de travail ». Le thème de l'excellence n'est-ce pas le thème de l'homme s'impliquant entièrement dans l'atteinte d'une performance mythique, s'investissant totalement ? Nous ne pensons pas, à moins, et c'est un autre domaine, que cela ne relève d'une pathologie préexistante, que ce soit un mode viable et réel de rapport à l'entreprise. C'est méconnaître la réalité de la production que de croire qu'elle ne génère pas sans cesse des contradictions, des occurrences de choix divers, des mouvements de l'investissement. C'est méconnaître aussi l'humain que d'y voir une entité absolument aliénable, suffisamment aveugle à sa réalité pour admettre que celle qu'on lui propose est tout à fait sienne. Il est vrai qu'une idéologie défensive aliène, et qu'elle peut être favorisée, directement ou indirectement, par le management. Mais on a tort de confondre dans ce cas collectif de travail et entreprise. Ce sont deux notions bien entendu distinctes. L'idéologie défensive naît de contraintes de l'activité, elle est à l'origine une défense. L'entreprise ne peut, quant à elle, engendrer une idéologie structurante telle qu'elle subjugué littéralement les individus (voir 1). Ce serait mésestimer leur capacité psychique à se protéger.

Ce qui a été réalisé pour le taylorisme et ses impacts sur le psychisme (7, 10) resterait à faire pour les transformations actuelles. Mais ce serait une tâche particulièrement ardue : si l'on peut identifier aisément le système Taylor, en faire un objet d'étude, les mouvements multiformes auxquels nous assistons sont plus difficilement réductibles à quelques formes observables. Pour autant des tendances sont repérables, des évolutions en cours sont discernables (19, 20). Et surtout depuis dix ans des travaux de plus en plus précis mettent en avant la réalité de l'activité humaine, la place effective prise par l'homme dans la production, et les phénomènes humains qui s'y jouent. Ce faisant elles dégagent, chacune avec leurs spécificités, une image positive du travailleur. C'est là une condition *sine qua non* pour pouvoir sérieusement parler du travail ?

Tout ce qui vient d'être écrit laisse penser que les conditions effectives de la rencontre homme/travail évoluent. Pour autant la possibilité est-elle laissée aux sujets d'intervenir dans la conception des modes opératoires, dans le procès de travail, en un mot peuvent-ils user d'eux-mêmes pour ajuster l'organisation à leurs besoins, désirs, et à leur capacités ? Peuvent-ils à travers les héritages du geste et des valeurs continuer le fil d'une histoire collective ? Ces deux interrogations, loin d'être dissemblables, sont fortement convergentes. L'efficacité et, au-delà l'efficacité sont arrimées profondément au sens personnel que les hommes élaborent dans leur activité (11), mais ce sens s'appuie sur des constructions collectives. L'étagage subjectif dans le champ social ne peut qu'être rendu plus fragile par l'oubli, la rupture des logiques de métier, la non-transmission. En d'autres termes il n'existe pas d'étagage, de cadre identitaire solide et riche lorsque dans le milieu de travail ne subsistent que la rigidité des prescriptions instrumentales, ou (et) la rigidité trompeuse des objectivations économiques, tenant lieu de projet et de finalité. Or les liens qui se créent dans les collectifs, liens opératoires aussi bien qu'idéologiques (au sens de systèmes de représentations et de valeurs), nous montrent leur profonde utilité productive et subjective (car permettant au sujet de s'étagier).

### **QUEL IMPACT ONT CES MOUVEMENTS DANS LES CONSTRUCTIONS IDENTITAIRES ?**

Il est possible de caractériser quelques-uns des éléments qui s'opposent à une construction identitaire (entre appartenance et individuation) qui soit au moins en partie référée à la maîtrise d'un savoir, à la possession d'une qualification personnelle, elle-même en lien avec un ensemble professionnel reconnu. En fait il s'agit de repérer ce qui contribue à freiner une réappropriation par les sujets de leur situation de travail, au-delà des simples contraintes organisationnelles, ou des réponses élaborées face au danger physique.

Tout d'abord de nouvelles pratiques s'opèrent sur le sujet, avec l'activité se transforme l'environnement de l'activité. Nous n'avons qu'à citer la communication, mais également la modification des pratiques hiérarchiques. Que désire-t-on atteindre avec les recherches en management ou en communication interne ? Pas forcément une grossière manipulation, ou l'utilisation univoque de canaux réservés. Il serait éminemment réducteur de s'en tenir à cette vision. Principalement, on interpelle les individus. Ce n'est rien et c'est énorme. L'efficacité de ces pratiques

tient en premier lieu (mais pas seulement) au pouvoir d'interpellation, à leur capacité de s'adresser au sujet. Il convient de saisir que ce qui est visé, avant le sens immédiat du message, c'est l'image du travailleur, l'image qu'il a de lui-même en tant que producteur. Il devient en quelque sorte l'objet d'un discours non fermé. C'est-à-dire que l'image déployée est précise sur quelques axes mais trouble, non explicite dans son intégralité, ce qui tend à rendre difficile toute opération qui viserait à isoler et à mettre à distance l'objet discours. Vecteur privilégié, les communications officielles concourent à fabriquer ce que l'on peut appeler un volume communicationnel, une sphère signifiante partiellement artificielle et souvent omniprésente. Le but, affiché ou non, est d'accompagner la modification des repères de l'action et des pratiques, par la transformation des représentations des champs de l'appartenance et des modes de la reconnaissance. Au fond l'objectif est de modeler un inévitable changement par la capture du sens, parole dite à la place de... Parole qui s'inscrit dans l'univers collectif de l'entreprise, et vient apposer sa marque sur les images de soi et les rapports intersubjectifs. Dans cette perspective on ne masque pas la réalité, on la modifie.

On remarque également que, de plus en plus, sous la poussée des politiques d'individualisation, « je » est convoqué dans ses actes, dans la prise de décision, qui pèse sur sa subjectivité et le dépasse. « C'est moi qui fais cela » (sous-entendu ce ne sont pas d'autres en moi, ce ne sont pas d'autres à travers moi) s'exprime dans le registre de la maturité. Du même coup c'est affirmer : « C'est moi qui suis responsable. » Ce qui revient à assumer ses actes et leurs conséquences, les revendiquer comme siens. Lorsque le sujet s'éprouve ainsi volontairement, démontre aux autres et à lui-même sa maîtrise professionnelle, ce peut être un facteur positif. Mais souvent cet état de fait est imposé de l'extérieur par l'évolution des conditions de l'activité. Ce sont alors les autres (l'organisation) qui exposent à un danger, à une responsabilité attribuée personnellement, ce qui peut devenir extrêmement anxiogène, voire destructeur. Ce n'est pas le cas lorsque l'individu grandit dans un métier, possède une formation, est passé par une longue phase d'apprentissage, est immergé dans une technicité réelle. Mais lorsque ces conditions ne sont pas remplies l'exposition du sujet sans médiatisation sociale aux répercussions de ses actes est destructurante. Impossibilité de s'investir sans se mettre en danger, retour défensif sur soi-même : c'est là le contraire d'un processus identitaire.

Autre configuration actuelle, le degré d'étanchéité entre engagement de ses capacités et engagement de soi-même diminue. Autrement dit s'investir dans son travail est équivalent à accepter la rationalité, ainsi que la stratégie, développée par l'entreprise, et à faire taire ses propres contradictions. Or les occasions de conflit sont sur ce terrain très nombreuses, jusque dans les choix à faire dans l'activité qui viennent troubler, obscurcir, la gestion de soi-même. Si l'identité implique la notion d'unité, un travail sur la cohérence personnelle, on voit qu'elle se heurte de plein fouet à l'investissement, objectivement contradictoire, dans l'activité. Cette expérience est douloureuse, et réduit les voies de la progression individuelle, d'autant plus si l'expression de soi reste limitée. Se construire une identité est synonyme de pouvoir projeter, dessiner une trajectoire, en prenant appui sur une histoire, un socle. Toute fracture interne, faille, vient faire barrage à cette projection de soi-même.

Ajoutons que les changements rapides situent les uns et les autres face à une injonction : accompagner le changement ou être exclu. C'est l'éternel retour d'un

mode binaire, économique, monétaire, dangereux pour l'humain, qui vient renforcer le poids des mécanismes décrits ci-dessus. Les lois du marché, infusant à tous les niveaux la concurrence et la compétitivité, s'imposent comme des lois psychologiques. Cela certes n'est pas nouveau, mais atteint un degré critique. Le renoncement au désir propre, l'adhésion forcée au système motivationnel en vigueur ne peuvent dans bien des cas qu'aboutir à des paroles désobjectivées, à des comportements conformistes, l'acteur chasse le sujet.

Enfin, pour conclure, les cadres de référence que génère toute histoire de travail, toute tradition laborieuse, les patrimoines multiples des collectifs sont menacés par la méconnaissance dans laquelle ils sont tenus. La non-reconnaissance est souvent érigée en principe de direction. Les sujets sont alors fragilisés, individualisés, sans possibilité de tendre vers la participation à une communauté de métier, en souffrance de voir reconnus leurs apports. Quelle identité subjective sans mémoire collective? Nous ne limitons pas la mémoire collective à du factuel, elle convoque également ce qui se transmet dans les gestes, dans la professionnalisation. Mais une éthique d'action est toujours le prélude à une éthique des valeurs, dans l'écart prescrit/réel des éthiques sont perpétuellement en gestation, attendant les conditions favorables pour se cristalliser. L'individualisation est l'antithèse de l'individuation, et s'il faut appartenir pour être, singulièrement, alors l'appauvrissement des cadres identitaires permettant l'individuation a pour effets la souffrance intime et l'uniformité, abrasive.

## NOTES

1. Centre APST-Recherche, URA CNRS 1084, Université de Provence.
2. Dans ce paragraphe et dans la suite du texte, les chiffres entre parenthèses renvoient aux ouvrages cités dans la bibliographie, en fin d'article (NDLR).
3. Nous opposons individuation à individualisation dans le sens où cette dernière notion évoque la coupure, la rupture d'avec un cadre social, et au fond l'isolement et la fragilisation du sujet. L'individuation marque le développement psychique, non pas contre le groupe, le collectif, la communauté, mais à travers les formes sociales, grâce au patrimoine multiple qu'elles constituent, et qui se présente pour le sujet comme un appui.
4. « Il s'agit en effet d'une intelligence hétéronomique par rapport à la démarche canonique de construction des connaissances scientifiques. Il s'agit spécifiquement d'une intelligence prenant racine dans le corps, dans les perceptions et dans l'intuition sensible : intelligence du corps avant tout, elle est aussi une intelligence constamment en rupture avec les normes, les réglementations, c'est une intelligence fondamentalement transgressive » (8, p. 39).
5. Voir à ce propos le concept de résonance symbolique (8, 9).
6. Comme pourraient le laisser penser les travaux de R. Sainsaulieu (17).
7. Voir *Le Monde* du 16 novembre 1990.
8. Ainsi qu'en témoignent, parmi d'autres, les travaux du laboratoire dirigé par Y. Schwartz : APST-R, Aix-Marseille I, et un ouvrage collectif porteur en son temps, d'ailleurs pas si lointain, de questionnements aïgus : *L'Homme producteur* (23).
9. A ce titre la parution de *Je* fait figure de véritable jalon (24).

## BIBLIOGRAPHIE

- (1) N. Aubert, V. de Gaulejac, *Le Coût de l'excellence*, le Seuil, Paris, 1991.
- (2) M. F. Audouard, *Le Travail infirmier au quotidien*, mémoire DU APST, département de philosophie, Aix-Marseille I, 1991.
- (3) D. Cru, C. Dejours, « La peur et la connaissance des risques dans les métiers du bâtiment » in *Psychopathologie du travail*, sous la direction de C. Dejours, C. Veil, A. Wisner, *Entreprise Moderne* d'Édition, Paris, 1985.
- (4) P. Davezies, « Travail réel, travail prescrit, idéologies » in *Perspectives psychologiques*, n° 22, 1990.

---

## *Des points de rupture dans les constructions identitaires ?*

---

- (5) C. Dejours, *Travail. Usure mentale*, éd. Le Centurion, Paris, 1980.
- (6) Id., « L'organisation du travail entre aliénation et identité » in *Approches*, n° 39, 1983.
- (7) Id., « Quels sont les effets psychiques du taylorisme? » in *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 1984.
- (8) C. Dejours, E. Abdoucheli, « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail » in *Prévenir*, n° 20, 1<sup>er</sup> semestre 1990.
- (9) F. Doppler, P. Godard, S. Meffre, « Introduction théorique à la psychopathologie du travail », communication aux XXI<sup>èmes</sup> Journées Nationales de Médecine du Travail, Rouen, 1991.
- (10) B. Doray, *Le Taylorisme, une folie rationnelle ?*, Dunod, Paris, 1981.
- (11) B. Doray, Y. Clot, A. Michel, « La gestion à cœur : approche de l'efficacité dans le service de chirurgie cardiaque de la Pitié-Salpêtrière » in Y. Schwartz (sous la direction de) *L'Évaluation économique à l'épreuve des services*, Centre APST-Recherche, Université de Provence, MRT, Programme Homme-Travail-Technologie, 1992.
- (12) D. Faïta, F. Martini, *Demande sociale et qualification du sujet : le « métier de ludothécaire »*. A paraître.
- (13) F. Martini, J. Rollin, *Etude sur le travail et la formation des cadres des services opérationnels de la Direction du Réseau National de France Télécom*. Juillet 90.
- (14) F. Martini, *Modèles cognitifs de l'encadrement et enjeux subjectifs des travailleurs, le cas de la CPCAM des Bouches du Rhône*. A paraître.
- (15) G. Mendel, *La Société n'est pas une famille*, éd. La Découverte, Paris, 1992.
- (16) H. Prévot, *Rapport de synthèse*, remis à P. Quilès, 31 juillet 1989.
- (17) R. Sainsaulieu, *L'Identité au travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1988 (3<sup>e</sup> édition).
- (18) Y. Schwartz, *Expérience et connaissance du travail*, Messidor, Paris, 1988.
- (19) Id., « Travailler, Gérer » in *Société française*, n° 27, avril-mai-juin 1988.
- (20) Id., « L'avenir du Travail » in *Société française*, n° 27, avril-mai-juin 1988.
- (21) Id., « A propos du glissement "qualification", "compétence" : la qualification à la recherche de ses conditions aux limites » in *Société française*, n° 37, janvier-février-mars 1991.
- (22) (sous la direction d'Y. Schwartz) *L'Évaluation économique à l'épreuve des services*, Centre APST-Recherche, Université de Provence, MRT, Programme Homme-Travail-Technologie, 1992.
- (23) Y. Schwartz, *L'Homme producteur*, ouvrage collectif sous la responsabilité d'Y. Schwartz et de D. Faïta, Messidor, Paris, 1985.
- (24) Id., *Je/Sur l'individualité*, ouvrage collectif, Messidor, Paris, 1987.