

Les dossiers DeVenir

Le sens du travail

Par Dominique Clavier

Page 2	Introduction
Page 3	Le travail outil de maintien de l'équilibre
Page 5	Marie Johada
Page 6	Que recherche-t-on dans le travail ?
Page 8	Pulsion de vie Angoisse de mort
Page 10	Symbolique du mot travail
Page 11	Et vous ? Que dites-vous quand vous allez travailler ?
Page 12	Le travail en tant que Lieu
Page 14	Le travail en tant qu'Action
Page 15	Le travail en tant que Résultat
Page 16	Le travail en tant qu'Evaluation
Page 17	Le travail en tant qu'Objet
Page 18	Le travail en tant que Territoire
Page 19	Le travail en tant qu'Etat
Page 20	Le travail en tant que Temps

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Introduction

Que représente le travail pour l'homme ? Quel sens a-t-il pour celui-ci en dehors du seul fait de lui permettre de gagner de l'argent ? Mais à quoi cela peut-il servir de s'interroger sur cette question, alors que la réponse est évidente - gagner de l'argent - et qu'il se trouve bien d'autres sujets qui en apparence apporteraient des réponses concrètes au problème du travail et des travailleurs ? Il est vrai, qu'un grand nombre d'individus, avant de s'être interrogé réellement sur le sujet tente de diviser leur vie en deux parties distinctes : La Vie Personnelle et La Vie Professionnelle. Ce clivage, cette séparation de deux mondes qui se voudraient étrangers, signifierait que l'homme applique des règles et des procédures différentes selon la partie de sa vie dans laquelle il se trouve et qu'il n'y vit pas des affects de même nature. Comment pourrions-nous alors expliquer que Paul est plus performant avec Jean qu'avec Claude tout en exerçant la même activité ? Pourquoi Pierre fait-il une dépression en perdant son emploi alors qu'il est indemnisé et se félicitait de la liberté qui l'attendait ? Certaines réponses à l'ensemble de ces questions se trouvent au revers de la médaille : dans la situation de non-travail, lorsque l'emploi n'est plus ou n'existe pas encore. Comme si, pour connaître le "côté bonne santé" d'une Société il était nécessaire d'étudier son "côté affaibli".

Dans cette perspective les périodes de crise et de mutation offrent un laboratoire propice aux économistes, sociologues et psychologues. Ils peuvent y observer des situations de non-travail, de perte d'emploi, d'adaptation plus ou moins "forcée" à des nouvelles méthodes de travail, de mobilité professionnelle, et constater ce qu'elles représentent de traumatisme et d'effets psychosomatiques. C'est ainsi, par son contraire, que nous pouvons apprendre sur le travail lui-même au travers d'une situation de perte d'emploi et de non-travail. Cependant les recherches fondamentales, dans ce domaine, sont trop peu nombreuses, ce qui ne permet pas d'avancer rapidement dans la connaissance. Par ailleurs, l'ensemble des études dans ce domaine s'étaye le plus souvent sur des considérations sociologiques ou économiques plutôt que sur les bases de la psychologie individuelle. Les travaux réalisés dans ce cas, sont certes importants et apportent un éclairage considérable sur la relation de l'homme avec son travail. Ils sont toutefois liés fortement à la culture, voire au courant de pensée du moment. La tentative que je propose dans ce texte est de dégager des éléments de la psychologie profonde de l'individu en relation avec son travail et, en premier lieu, d'identifier ce qui lui permet de maintenir son équilibre personnel.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr

www.devenir.fr

Le Travail outil de maintien de l'équilibre

Nous pouvons contacter tous les jours dans notre entourage que chacun dose et répartit ses investissements de façon très personnelle, plus ou moins consciente, voire savante, et souvent de façon heureuse. Il s'agit de préserver l'intégrité de sa sphère personnelle, son monde intérieur, sa santé. Tel, par exemple celui qui s'investira dans un loisir lui permettant de trouver les satisfactions absentes de son cercle relationnel professionnel. Tel autre recherchera à échapper à une famille trop prégnante ou, au contraire insuffisamment soutenante. Tel autre, encore, passera le plus clair de son temps au travail il pourra ainsi fuir ses angoisses face au vide ou bien encore de se dédouaner d'une culpabilité inconsciente. Bien entendu ces exemples sont proposés à titre illustratif et n'ont aucune valeur opératoire. Prononcer que tel individu gère sa vie de telle manière pour telle raison c'est faire ce qui est communément appelé en psychanalyse une interprétation sauvage. Bien heureux est celui qui, conscient, peut l'exprimer pour lui-même. Chacun trouve son équilibre d'une façon qui lui est propre, en fonction de sa personnalité, de son histoire, de sa culture, de son environnement, de sa perception du contexte dans lequel il se situe ainsi que de l'image qu'il a de lui. "L'Honnête Homme" ne pensera rien de semblable tant que l'intéressé ne l'aura pas découvert lui-même. Il ne s'agit pas de simplifier ce qui est extrêmement complexe et imbriqué.

Tout organisme est confronté à deux pôles : l'homéostasie et l'adaptation. L'adaptation pour créer le mouvement et, tel le funambule, se servir de l'action pour garder l'équilibre, l'homéostasie pour, hors de toute nouveauté, se servir de l'immobilité comme moyen d'équilibre. Chaque élément interagit sur les autres tel un rouage : un système. Cette notion d'équilibre est compliquée par la juste combinaison de forces et le bon fonctionnement de l'activité mentale et corporelle. Rappelons ici que l'équilibre n'est pas obligatoirement lié à la bonne santé mentale. Il peut être réalisé à partir d'une santé faible et fragile. Un individu dans cette situation peut très bien vivre une vie de famille et faire face à des obligations professionnelles. Voici un exemple : Claude est hospitalisé en psychiatrie durant de longs mois. Sa sortie est conditionnée à l'obligation d'un suivi fréquent et régulier avec un thérapeute.

Plusieurs années seront nécessaires avant de pouvoir fonder une famille et exercer une activité professionnelle. Son équilibre repose aujourd'hui sur sa femme, ses enfants, un petit commerce, son thérapeute et parfois une hospitalisation incontournable.

Mais, moins la santé d'un individu sera forte, plus son équilibre sera précaire, donc moins il résistera aux agressions extérieures. Par contre plus sa santé mentale sera forte, plus l'individu aura la possibilité de créer et de mettre en place un équilibre souple et adaptable qui absorbera en partie les agressions extérieures et se réorganisera pour gérer les autres. Il élaborera un réaménagement autour de ces agressions. Antoine Porot a décrit la bonne santé mentale comme étant "l'aptitude du psychisme à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace, lorsque les circonstances le permettent, à faire face avec souplesse aux situations difficiles et à rétablir après l'épreuve son équilibre dynamique".

Il ne faudrait pas croire que la santé mentale soit seulement l'absence de maladie. L'attention doit aussi se porter vers ses aspects positifs et, retrouvant la notion d'équilibre nous citerons avec P. Sivadon et H. Duchène :

- la faculté d'adaptation au milieu et aux situations,
- la capacité de profiter de ce que la vie apporte de favorable,
- l'acceptation de la sexualité,
- l'acceptation des autres formes de la vie instinctive qui doivent être reconnues, mise à leur place et contrôlées par les instances supérieures du psychisme.

L'équilibre est propre à l'individu considéré en lui-même. Il ne peut toutefois se concevoir sans sa culture, ses échelles de valeur et sa façon de s'y conformer ou de s'en écarter. Il est essentiellement dynamique, sans cesse à reconquérir et en réajustement. A noter qu'il peut aussi dépendre de la santé mentale d'un groupe social, d'une famille ou d'une nation.

Un groupe peut être "aliéné" pour permettre à chacun de ses membres de fonctionner et de trouver son équilibre. A l'inverse, une personne peut être mise en difficulté pour permettre à un groupe d'appartenance de trouver son équilibre. Cette santé mentale collective n'est, pour la théorie des systèmes, aucunement réductible à la somme ou la moyenne des niveaux de santé mentale des individus qui

composent le groupe. Selon J.M. Sutter, elle dépend en grande partie de la place donnée dans la conscience de chacun d'eux et en particulier des dirigeants et des organisateurs, aux préoccupations sociales, à la notion de devoir collectif, à la lutte contre l'égoïsme et l'agressivité, au contrôle de l'esprit de domination et de puissance.

L'hygiène mentale, qui est l'ensemble des précautions, des mesures et des moyens destinés à maintenir l'équilibre, à faciliter l'adaptation des sujets à leur milieu, s'exerce à la fois sur le plan collectif et social et sur le plan individuel.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

DeVenir

Marie Jahoda

Une des toutes premières études à noter particulièrement sur l'apport du travail est celle réalisée à deux reprises par Marie Jahoda à presque cinquante ans d'intervalle. La première fut menée à MARIENTHAL dans l'Autriche des années 1930, période de crise très marquante. Elle put être confrontée à la deuxième menée dans les pays anglo-saxons dans les mêmes conditions mais cette fois-ci sur le chômage des années 1980, une autre période de crise. De cette confrontation Marie Jahoda relève 7 fonctions notables qui soulignent que le travail paraît jouer en réponse à des besoins psychologiques :

1. On déclare travailler pour gagner sa vie, de l'argent. Le travail procure des revenus et des moyens de consommation. Il s'inscrit dans un échange économique lié à la contribution apportée. Pourtant même lorsqu'il y a indemnisation la situation de non-travail est toujours vécue comme frustrante.
2. Il procure une structuration du temps, et des temps de vie quotidienne, en fournissant notamment des repères, et une organisation de la pensée.
3. Il donne l'occasion d'activités régulières, voire habituelles et répétitives.
4. Il développe les occasions d'interactions sociales, et offre des possibilités d'élargissement du champ des expériences relationnelles.
5. Il implique dans des actions collectives et permet une contribution

individuelle donnant le sentiment d'être utile à la société, en transcendant les préoccupations personnelles.

6. Il est l'occasion de manifester et de développer des capacités, habiletés et compétences, voire de la créativité et des qualifications. Il offre la possibilité d'une actualisation du savoir-faire.

7. Il alimente le sens de son identité, de l'image et de l'estime de soi. Il est donc source de l'identité personnelle.

Marie Jahoda relève le fait que travailler apporte salaire et possibilités de consommation. En consommant, chaque individu participe à l'apport d'activité pour la communauté. Le travail fournit des repères de temps, de distance, et de pensée. Les habitudes rassurent alors que les contraintes et obligations poussent à transcender les préoccupations personnelles et participent au développement de l'individu. Ces sept fonctions notables sont d'un apport conséquent dans la connaissance sur la relation de l'Homme avec son travail. Mais ce qui est considérable est avant tout le fait de disposer d'une même étude à cinquante années d'intervalle dans deux pays différents, avec un seul changement dans les paramètres, et d'obtenir des résultats identiques. Nous pouvons porter notre effort de réflexion sur ce changement de paramètre.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Que recherche-t-on dans le travail ?

L'étude de Marie Jahoda nous fournit un éclairage sur ce que peut apporter le travail. L'auteur précise bien que le fait d'apporter une rémunération est vital pour l'acteur mais rappelle, que lorsqu'il y a indemnisation dans la situation de non-travail, c'est d'autre chose dont il est question : la frustration est toujours présente. D'où provient-elle ? Quels seraient ces éléments secondaires qui nous apporteraient tant de bénéfices que nous préférons, pour la plupart d'entre-nous, travailler plutôt que d'être indemnisés sans emploi ? Que recherche-t-on comme bénéfices secondaires dans le travail ?

Voici un élément de réponse. Bien entendu je ne prétends pas, ainsi, pouvoir tout expliquer sur notre relation au travail. Cependant je propose ce qui suit comme une piste de recherche sur cette relation et un support de réflexion sur l'aide possible à apporter aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Durant plus de dix années, avec notre équipe de psychologues et de formateurs nous avons recueilli, par une méthode clinique que nous avons construite pour cette occasion et utilisée soit en entretien soit en groupe, des données "préconscientes", censurées à la conscience au sens descriptif du terme parce que correspondant à des préoccupations perturbantes, sur "Pourquoi travaillons-nous ?". Les personnes concernées sont le plus généralement de différentes régions de France, d'autres sont en Europe du nord, sur le continent américain, en provenance d'Afrique du nord ou d'extrême Orient. Elles sont de tous niveaux socioculturels, du cadre supérieur à l'employé sans qualification, et de tous les âges. Certaines d'entre elles sont sans travail, les autres sont à des postes dans des organisations différentes. Pour ces mille cent à mille quatre cents personnes concernées par an, travailler c'est :

- s'inscrire dans la société
- jouer un rôle qu'il soit
- être reconnu à ses propres yeux
- être reconnu aux yeux des autres
- être plus heureux
- lutter contre ses angoisses
- lutter contre sa culpabilité

- un moyen de stabiliser le flux de mes émotions
- un facteur de stimulation intellectuelle
- un moyen de s'enraciner dans la réalité
- un moyen de s'enraciner dans l'histoire
- être dans un processus
- être connecté dans la réalité
- être libre et avoir le sentiment d'être sorti du troupeau
- être autonome
- préserver une fierté
- contribuer à l'amélioration de la société
- utiliser son imagination
- prouver qu'on existe
- s'occuper, agir, car on ne peut rester sans rien faire
- se découvrir
- s'émerveiller soi-même
- rencontrer des gens, ne pas rester seul.
- se structurer, s'épanouir
- laisser une trace
- laisser un signe de soi
- donner un sens à sa vie
- donner un sens à la vie des autres
- s'enlever d'un poids
- être admiré
- utiliser mes talents
- être indispensable
- obliger les gens à passer par moi
- apporter des connaissances à des gens qui n'en disposent pas
- être libéré de ma mère
- ne plus supporter la volonté de ma mère
- utiliser mes compétences qui sont des membres qui se rajoutent à mon corps et me font plus grand
- sortir de moi
- faire rêver les autres
- trouver mon équilibre
- accomplir des tâches qui me survivent
- être affranchi
- obtenir du pouvoir

Certaines de ces "raisons" peuvent paraître au lecteur banales d'autres, au contraire, peuvent surprendre, voire choquer par leur aspect "expression très personnelle" intime ou provoquante. Il semble difficile d'admettre librement que l'on puisse avoir soi-même l'une ou l'autre de ces raisons à travailler. En dehors du fait, bien entendu, de répondre à la nécessité économique, liée au premier chef et de façon consciente à notre nécessité de survie. Pourtant, la frustration dont parle Marie Jahoda dans la

situation de non travail indemnisé est bien réelle. Et notre position ambivalente ne facilite pas la prise de conscience. Comment peut-on avoir une vision aussi positive du travail ? Comment peut-on relier le travail à des sentiments aussi

intimes et personnels ? Dans le prochain paragraphe je propose une analyse de ces expressions, liées à ce qui est le plus fondamental pour l'Homme, la survie de son espèce.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr

www.devenir.fr

Pulsion de vie, Angoisse de mort

Nous le constatons à la lecture de ces "Pourquoi travaillons-nous ?". L'obligation de travailler, pour la plupart des individus, dans notre contexte économique, nous autorise une rationalisation du "Qu'est-ce qui nous permet de survivre ?". Quel est l'enjeu ? Celui-ci correspond bien à l'objet de nos pulsions de vie, la sauvegarde de l'espèce, les besoins primaires de nourriture et de protection contre les intempéries, etc... Le travail fait donc également partie intégrante de la sexualité de l'Homme. Mais il ne faut pas écarter de la pensée le fait que ce qu'il y a de fondamentale dans la pulsion c'est son contraire. Le travail nous permet ainsi d'aménager des réponses en face à nos angoisses de mort.

Il nous fournit la possibilité de nous construire une idée intelligible et acceptable sur le sens même de notre existence. Une raison pour Etre. Se poser la question de ce qu'est le travail pour l'homme, du "pourquoi travaille-t-on ?" C'est se poser la question du sens de notre vie. Mais peut-on réellement se poser cette question du sens de notre vie ? Doit-on donner un sens à notre vie ? Il serait logique de considérer que nous ne pouvons accorder un sens à la vie mais plutôt un sens à la manière que nous avons de nous protéger de nos angoisses en entreprenant, en produisant et établissant des liens sociaux. La phrase de Saint Exupéry "Ce qui donne un sens à la vie, donne un sens à la mort" trouve là, tout son poids et permet d'associer, par exemple, le besoin d'accorder un sens à la vie avec la recherche scientifique ; moyens, tous deux, de conjurer l'angoisse de mort au travers de la possession d'un savoir.

Face à ces angoisses chacun aménage ses intérêts dans la vie et polarise son attention de la manière qui lui semble la plus pertinente en fonction de ses mécanismes de défense. Je fais l'hypothèse que le choix de nos intérêts professionnels, de nos loisirs ainsi que la façon dont nous nous confrontons aux réalités de la vie sert de mécanismes de défense projectifs face à nos angoisses de mort.

Nous avons eu l'occasion, dans notre équipe, de vérifier ces hypothèses en comparant les bénéfices secondaires recherchés au travail, dans les loisirs, dans ce qui est exprimé dans les désirs, espoirs et rêves éveillés, avec les intérêts professionnels. Les corrélations sont évidentes avec, notamment, la théorie des intérêts.

Nous le redisons, chacun travaille en vue d'obtenir des revenus, de contribuer aux échanges économiques et culturels tout en renforçant la construction de son Moi (ce qui nous rend plus forts face à nos angoisses de vie et de mort). Mais le travail apporte directement à chacun la possibilité d'aménager celles-ci.

Voici six façons spécifiques d'aménager ses angoisses. L'une n'étant pas exclusive des autres.

A - Mode d'aménagement autour du Concret.

Certains chercheront à s'enraciner dans la réalité, dans ce qui est concret, tangible, dans l'action, le faire. Pour eux, être connecté dans la réalité, s'occuper, agir est le moyen le plus sûr de faire face, recherchant ainsi à développer sa force physique et l'habileté pour une activité requérant une coordination motrice. Cette recherche de la domination du tangible et du concret permet ainsi d'éviter les tâches impliquant des relations interpersonnelles étroites ainsi que l'habileté verbale et les problèmes abstraits identifiés comme étant dangereux vis à vis de ses propres mécanismes de défense.

B - Mode d'aménagement autour du Savoir et de la Compréhension.

Pour d'autres, il s'agira de stimuler leurs capacités intellectuelles en cherchant à comprendre les phénomènes, en recherchant les raisons, en expliquant comment ça marche, en découvrant, en inventant, en organisant et en proposant des solutions. Cette préférence pour le domaine de la pensée permet d'éviter l'action et la confrontation avec la réalité concrète et le pouvoir, terrain un tant soit peu dangereux.

C - Mode d'aménagement autour de la Préservation d'un enfermement.

Un autre moyen d'aménagement est d'utiliser son imagination, sa créativité, ses talents pour s'épanouir, faire rêver et accomplir une tâche qui survive à son auteur. L'un des enjeux serait d'échapper à tout enfermement et pour cela, réussir à exprimer ses émotions par l'écriture ou la recherche d'une activité en créations artistiques ou toutes autres actions permettant une implication personnelle importante et facilitant l'expression de soi. Cette crainte de l'enfermement favorise le non conformisme et l'indépendance au détriment de la stabilité.

D - Mode d'aménagement autour du Soin de la Société.

S'inscrire dans la Société et contribuer à son amélioration est une autre forme de réponse. Il est question, ici, de jouer un rôle permettant d'être proche des autres, tel que soigner ou apporter des connaissances pour rencontrer des gens et ne pas rester seul. Le phénomène projectif est souvent clair. Soigner les autres, la Société, c'est se soigner soi-même et le sens des responsabilités se porte sur l'entourage au détriment d'une part d'autonomie personnelle.

E - Mode d'aménagement autour de la prise du Pouvoir.

Obtenir du pouvoir permet de préserver sa fierté en restant autonome, hors du troupeau tout en le conduisant dans un affrontement. Cette forme d'aménagement s'exprime en prenant de l'ascendant sur les gens et sur les choses pour entreprendre. Toutes recherches de connaissances iront dans ce sens. Etre admiré par l'entourage est essentiel.

F - Mode d'aménagement autour de la Reconnaissance de Soi.

La dernière forme d'aménagement que nous aborderons ici, est celle qui conduit à

rechercher la preuve de son existence à ses propres yeux et aux yeux des autres. Surtout auprès de ceux qui ont le pouvoir d'apporter protection. Le moyen de défense se situe dans la recherche de situations organisées, bien structurées et la domestication des besoins personnels.

Avec Marie Jahoda et ses 2 études réalisées à cinquante années d'intervalle au cours de deux crises économiques ; (la deuxième se différenciant de la première par le fait d'une indemnisation), ensuite des aménagements que l'Homme met en place pour faire face à ses angoisses, nous avons abordé dans ce chapitre un des aspects de notre relation au travail.

La question se pose du : "Comment cette relation avec notre travail s'élabore et prend place en chacun de nous ?". Car, en effet, nous ne choisissons pas n'importe quelle forme d'aménagement. La thèse soutenue ici est qu'elle trouve sa source d'une part dans la petite enfance et dans la période de socialisation et d'autre part dans les premières expériences professionnelles. Le chapitre suivant propose de décrire les éléments de cette relation au travail et comment peut-elle s'exprimer. Nous aborderons, dans la deuxième partie quelques éléments de la construction de cette relation avec son travail.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carriérologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

La symbolique du mot "travail"

- Quelle représentation a-t-on du travail ?
- Comment se construit l'image du travail ?

Il semble que cette image trouve ses origines au début de notre ère. On sait que le mot travail correspond en latin à *trepalium* : 3 pieux, et par extension : instrument de torture

Ces trois pieux étaient en premier lieu destinés à dresser, rendre domestiques des animaux sauvages. Après quoi, bien entendu, l'Homme n'a pas trouvé mieux que d'essayer son outil sur ses congénères. Le *trepalium* est devenu lieu de torture et de souffrance, et avec la religion judéo-chrétienne, lieu de réparation des fautes par la souffrance. Le travail devient moyen de réparation face à la culpabilité.

Plus tard au 17^{ème} siècle, pour "protéger" ses "bâtards" de la perte, de la débauche, et de l'oisiveté, la Société culpabilisante d'alors les obligeait au travail dans des établissements créés à cet effet : les hospices. Ces lieux de travail forcé, bien que déficitaires représentaient le moyen de gagner le paradis... en plus de la possibilité de se vêtir et de se nourrir. En fait, qui avait les motivations les plus fortes pour atteindre le paradis, les gueux ou les âmes pieuses qui s'en sont chargés ?

Et aujourd'hui qu'en est-il ?

Nous sommes loin du 17^{ème} Siècle et pourtant, plus de 10 ans après le début de la crise, nous avons tous encore aujourd'hui, l'occasion de rencontrer des cadres, sans emploi depuis un an, qui cachent à leur famille leur situation de chômeur. Ils vivent, comme au 17^{ème} siècle, une situation de rejet -le licenciement-, de récupération -inscription au chômage-, et un semblable sentiment de honte et de culpabilité.

Le travail peut revêtir aussi l'image de la Sagesse et de l'élévation de l'Esprit ou la forme d'un objet de consécration aux Divinités après la reconnaissance d'un mérite ou bien encore être un symbole de la connaissance et de la participation aux secrets des Dieux lorsqu'il s'agit d'événements se réalisant en dehors de l'intervention de l'Homme. C'est un moyen de communication céleste. On utilise le mot "travail" pour parler du travail de la fermentation, du gauchissement d'une poutre dû au travail du bois, de la nécessité de travailler une pâte pour la fatiguer, d'une pièce travaillée, et d'une préparation que l'on choisit de laisser en souffrance.

Il s'agit bien là de matière, de matériaux que l'on dit faire souffrir, faire travailler et ce au travers d'une notion "temps". On parle aussi du travail du temps. C'est d'ailleurs l'expression qui ferait le lien entre la matière, les objets, les matériaux, l'Homme et les Dieux. Le travail du temps est aussi synonyme d'élévation de l'esprit et de recherche de la perfection.

S'il est utilisé l'expression "lieu de travail/lieu de souffrance" et comme pour les animaux lieu de dressage, il devient pour les Hommes : lieu du développement personnel. Nous sommes encore là sur le versant de la connaissance. Il est aussi parlé de travail du corps, et de travailler au corps (par exemple son meilleur ennemi !). La psychanalyse utilise le concept de travail de deuil pour décrire un processus psychique faisant suite à la perte d'un objet d'amour et conduisant le sujet à s'en détacher.

Dominique Clavier

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Tiré à part de la revue *Carrièreologie*, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal

Et vous ? Que dites-vous quand vous allez travailler ?

Nous disons "Travailler" ?

Nous disons aussi, parfois ou souvent :
 abattre, besogner, bricoler, chiner, en baver, s'occuper, œuvrer, rendre, suer, tracer, bosser, boulonner, buriner, chiader, se coltiner, se défoncer, se farcir, en foutre, en mettre une secousse, marnier, pilonner, turbiner, faire souffrir, tourmenter, torturer, agiter, exciter, élaborer, cultiver, bricoler, fignoler, potasser, tâcher, préparer, collaborer, se crever, produire, déformer, gondoler, jouer, peiner, apprendre, composer, écrire, étudier, s'instruire, préparer, bachoter, bûcher, phosphorer, piler, piocher, plancher, onduler, ouvrager, ouvrir, soigner, fatiguer, peiner, user, trimer, gratter, aller au chagrin, aller au charbon...

Chaque mot, avant de désigner une action dans sa situation fait apparaître l'objet de l'action non pas extérieur, mais comme s'il était en nous-mêmes. Tous ces mots désignent en réalité une situation subjective, leurs connotations nous invitent à nous confondre avec l'objet travaillé : "Nous allons "souffrir" en faisant souffrir la matière".

Quel que soit le mot utilisé pour parler de son activité travail, celle-ci, recouvre

plusieurs sens pour nous en fonction de notre mode de relation avec le Monde, en fonction du (ou des) mode relationnel mémorisé dans notre petite enfance et faisant partie intégrante de notre culture initiale.

Dans le terme de travail, il peut être plus volontiers sous-entendu pour l'individu soit :

- un Lieu
- une Action
- un Résultat
- une Evaluation
- un Objet
- un Territoire
- un Etat
- un Temps

Il m'apparaît nécessaire d'insister sur le fait que ce mode de relation est individuel et comporte en soi les difficultés de l'individu en situation de conflit, de dysfonctionnement ou de rupture dans le travail.

Cependant ce mode relationnel peut devenir collectif et ainsi faire partie intégrante de la culture organisationnelle du groupe de travail, de l'entreprise.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
 Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant que Lieu

La phrase "Chaque matin, Monsieur Dupond se rend à son travail" signifie que Monsieur Dupond se rend sur le lieu où il exerce une activité professionnelle. Mises à part quelques exceptions, comme le cultivateur qui, seul sur son tracteur, laboure son champ de plusieurs hectares, il est habituel d'imaginer ce lieu en tant que lieu social disposant de coutumes, d'un langage propre à ce lieu ou à l'activité exercée, d'une culture avec ses rites et ses mythes. Lieu d'épanouissement ou de survie, il arrive qu'il polarise l'anxiété et devienne parfois un lieu sacré. Mais dans tous les cas c'est un lieu de redécouverte de sa solitude, il peut parfois provoquer la reviviscence de situations archaïques oubliées, enfouies, refoulées (liées à la première histoire de l'individu).

Lorsqu'il exerce sa spécialité, le professionnel est rarement seul. Il est plus généralement entouré d'autres personnes : hiérarchiques, collègues ou collaborateurs. Cependant la production même de ce travail le confronte à cette solitude. C'est lui qui est en demeure de produire. Face aux présences, il est renvoyé à lui-même et se heurte à ses propres difficultés dues à une confrontation à la tâche à exécuter, à ses manques en connaissances, à son savoir-faire et à ses difficultés plus personnelles encore, ses capacités cognitives, la force de son Moi, sa résistance à la frustration, sa résistance psychologique etc...

Il est directement responsable de sa production qualitative et quantitative. Même dans le cas où cette production est groupale tel par exemple un groupe de chercheurs ou de techniciens réunis autour d'un même problème. Chacun des membres du groupe, face aux impératifs de production, doit faire entendre son point de vue sur les données recueillies, les méthodes à utiliser et les priorités à accorder ou apporter sa nécessaire contribution à la production du groupe. C'est en ce sens qu'il est confronté à sa solitude.

Plus un travail demande des efforts soutenus, soit dans le rythme, la cadence, soit dans l'application d'une technicité ou de réflexions personnelles, plus il aura de chance de se réaliser dans le cas où son acteur aura le sentiment d'être soutenu par son entourage. Maintes fois il peut être constaté qu'une production individuelle devient plus importante lorsqu'elle est réalisée au milieu d'autres personnes exerçant ou non une activité comparable ou

complémentaire. Et lorsqu'il est possible de s'exprimer sur ce qui est vécu dans son travail, les relations sociales sont vécues comme un étayage fortifiant l'individu lui permettant de se confronter à la réalité présente qui reste celle de produire.

Ce lieu devient lieu d'étayage et autorise à se sentir plus fort face aux difficultés de la vie professionnelle mais aussi de la vie en générale.

Cependant, il arrive parfois, que l'étayage soit vécu comme absent ou insuffisant comportant des manques importants. Une image de soi en retrait face à l'entourage social (qui, dans ce cas devient destructeur) face aux problèmes à affronter et face à la nécessité de produire et d'apporter des solutions, transforme le lieu de travail en lieu d'anxiété. Telle, par exemple, la personne qui se sent de plus en plus mal au fur et à mesure que la fin de la semaine approche car son travail n'avance pas et qui se sent soulagée le vendredi soir. Telle, cette autre qui au fur et à mesure que le week-end se déroule voit son anxiété lui gâcher de plus en plus ses loisirs et se trouver à son point culminant le dimanche soir.

Pour être vécu de façon moins anxiogène ce lieu doit être investi et sa culture appropriée...

Le lieu travail peut être choisi en fonction de ce qu'il peut apporter de valorisant pour l'image de soi. Il s'agira, pour l'individu, de s'identifier totalement aux personnes y travaillant. Leurs manières d'être, leurs intérêts, leurs modes relationnels, de communication ainsi que leur langage sont absorbés. Une valeur est avant tout attribuée aux types de comportements observés plutôt qu'à la qualité professionnelle des personnes ou aux connaissances dont elles disposent et à ce qu'elles produisent. Pas réellement intégrés les comportements perdent de leur substance, de leur sens et ne permettent pas à la personne en recherche de valorisation narcissique de s'adapter.

Le lieu de travail peut recouvrir un sens religieux en portant au recueillement ainsi qu'en regroupant un ensemble de croyances et de pratiques favorisant les relations des individus avec le sacré, la Divinité-Mère-Entreprise. Ce lieu devient comme le travail qui y est produit, objet de respect et d'amour qu'il serait cependant suspect de trop aimer ou de vénérer.

L'Etymologie (discutée semble-t-il) de ce mot se trouverait dans les termes latins

Religio, Religare, qui signifient : lien, lier. Un ensemble d'opinions et de croyances qui lierait des humains entre eux et servirait l'ensemble de ses membres. La religion sert de lien inter-humains et spirituel.

Le lieu travail peut être un lieu d'étayage face à la confrontation avec les difficultés de vie en général. C'est ainsi qu'il permet un échange et un soutien pour mieux affronter les problèmes personnels rencontrés d'ordre matériel, affectif et qui polarise ce sentiment d'impuissance de l'être humain en le poussant à la recherche d'une sécurité face aux angoisses existentielles. Ce mode de relation peut d'autant plus prendre de l'importance que l'intérêt de la tâche est lui-même restreint ou laisse de la place disponible et qu'il représente l'aménagement nécessaire pour conserver son bon équilibre psychique.

Ce sens religieux que peut contenir ce "Lieu travail" a aussi pour fonction d'unir les individus face aux hérétiques apparaissant comme dangereux et risquant de compromettre la sécurité du groupe en ne polarisant pas ses actes et ses pensées vers l'entité organisationnelle. Et, en se chargeant d'eux, on se chargera comme au 17ème siècle de son âme et de la nôtre. Pour renforcer ses liens, le groupe institutionnalisera un ensemble de doctrines et de pratiques qui constituera le rapport de l'homme avec la puissance divine : actes ou cérémonies d'accueil tel le "Pot" offert au nouvel arrivant, des séminaires, des grand-messes, des réunions régulières, le café du matin etc... Toutes actions qui trouveraient son sens dans des cérémonies ancestrales et auraient pour objet de rassembler ses forces pour une action déterminée en se protégeant d'autres forces occultes.

On observe, ainsi ce qui ressemblerait à une guerre de religion : "il faut croire en notre produit, il faut placer des représentants dans tous les secteurs, avoir des magasins, des show Room".

En étant porteur de cette culture, ce lieu devenu lieu sacré, générant lui-même les moyens de sa pérennité garantie l'existence de l'individu au sein du groupe de travail.

Rationnellement, nous savons que toute entreprise peut cesser son activité et fermer ses portes ou simplement ne plus reconnaître en nous un serviteur dévoué. Cependant, un phénomène d'illusion en nous, porte à voir ce lieu de travail comme immuable et doué de pouvoirs éternels. Ainsi lorsque le licenciement "survient" c'est le monde qui s'écroule, le sol qui se dérobe sous les pas, le chaos, vécu singulier accompagné par le sentiment d'être bafoué, trahi par cette entité que l'on a servie avec dévouement. Il s'agit aussi d'un mécanisme de déni poussant au refus d'envisager une réalité envisageable comme si un sentiment d'impuissance et le désir de sécurité ne permettaient qu'une seule alternative : vivre dans cette entreprise ou être perdu et détruit. Telle une foi religieuse qui se rattacherait à la nostalgie de la protection et sans laquelle il ne serait pas possible d'être sauvé.

La "croyance" en son entreprise, mais aussi en sa formation, ou en son métier, avec l'introjection d'une puissance divine poussera parfois à dire "en cas de pépin, je m'en sortirai toujours". Personne dans ce cas ne dispose de tous les éléments pour pouvoir exprimer ce point de vue. En effet il est rarement possible de connaître à l'avance comment nous pourrions réagir dans une situation que nous n'avons pas encore cernée avec tous ses paramètres.

De laisser croire qu'une entreprise est en dehors des contingences des réalités économiques ou qu'une formation est telle que l'on attend avec impatience ses heureux élus pour les engager et ainsi "sauver" l'entreprise m'apparaît comme dangereux, voire malhonnête. Il faut, cependant, être conscient du fait que ce mouvement de recherche de protection d'une toute puissance divine est identifiable autant chez le personnel d'une petite entreprise, où il est quotidien de voir son patron se démener tous les jours pour garantir la pérennité de son affaire, que dans un groupe multinational à qui son pouvoir économique permet d'offrir à ses employés "lieu" d'habitation, "lieu" de vacances, "lieu" de formation, "lieu" de santé, etc...

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant qu'Action

Faire son travail. Cela signifie, pour l'homme, transformer avec son énergie et éventuellement avec celle d'une machine, soit une matière, soit des informations pour y apporter une plus-value. Il produit. C'est dans l'action que l'acteur à l'occasion de confirmer sa qualification, son habilité, ses compétences, et d'élargir le champ de ses expériences relationnelles. C'est aussi au travers de l'action qu'il participe à la structuration de son moi. En impliquant dans des actions collectives, il force à transcender les préoccupations personnelles et ainsi apprend à résister à la frustration.

Cette activité de travail ne peut être abandonnée, reprise, ralentie, au gré de celui qui la pratique. Le contenu des fonctions, le rythme même des tâches sont définis par l'employeur ou par des services d'organisation du travail dont le premier souci est de réduire les coûts. Il ne peut l'interrompre sans entraîner une perte indiscutable de son revenu.

Agir dans une situation de travail sous-entend produire. C'est sur ce plan que le débutant est en situation de porte à faux.

La situation de formation à l'école où en apprentissage est une situation de type de consommation. Apprendre c'est incorporer, ingérer des informations (connaissances) ou des gestes (savoir-faire). Les unes et les autres sont à l'opposé de l'action à produire. Ils représentent l'investissement nécessaire, mais qu'il faudra savoir gérer et

mettre en oeuvre pour passer à la production rentable.

Contrairement à la phase d'acquisition qu'est la formation, tourner vers la consommation, l'action de travailler est productive, tournée vers l'extérieur de soi, vers la matérialisation d'une énergie personnelle, de son savoir et de sa concrétisation, vers le don de soi, de ses compétences et de ses talents, pour la réalisation d'un objet, ou d'un service, destiné aux autres.

Il est aussi possible d'apprendre en produisant. Les entreprises qui réussissent sont justement celles qui ont pour pratique de formaliser un acquis en termes de connaissances et de savoir-faire après chaque action nouvelle, même peu fréquente.

Parfois l'action nécessite de puiser en soi toutes ses ressources disponibles pour être menée à bien. Après l'intérêt de l'entreprise, l'engagement dans l'action, la recherche d'une méthode et sa confrontation avec le terrain investi, une phase de découragement peut prendre place. C'est en ce sens que l'étayage à toute sa valeur.

Nous connaissons tous, des personnes appréciant la présence physique de collègues, responsables hiérarchiques, clients, ou "membres de la tribu" lors d'un travail délicat à exécuter ou particulièrement pénible.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant que Résultat

Le résultat est la plus-value, l'accroissement de la valeur d'un bien concret, matière première, ou abstrait, information. C'est avec ce résultat que le travail devient valeur sociale et procure une reconnaissance symbolique. Il est aussi, pour l'acteur, le symbole de son lien avec l'entreprise. Ces résultats s'expriment sur différents axes dans l'organisation selon les compétences dont dispose celle-ci.

Faire partie d'une entreprise c'est lui apporter des résultats. Reviviscence des anciens liens d'allégeances féodaux, les résultats restent la preuve de la valeur que l'on peut s'accorder et le contrat qui nous lie à l'autre partie. Tant qu'il existe une productivité le lien est tangible.

La productivité est directement liée soit à une valeur marchande soit au fonctionnement interne. Elle a des effets concrets, observables, vérifiables qui s'expriment soit en faits précis, soit en chiffres soit en pourcentage. Tout poste quel qu'il soit dans une organisation commerciale ou de service public doit, pour se justifier, apporter des résultats.

La productivité en valeurs marchandes se traduit par des résultats que l'on recherche généralement en augmentation dans les domaines suivants :

La qualité

Le chiffre d'affaires

La production

Les bénéfices

La rotation de stocks

La fidélisation

Le nombre de clients

La qualité doit progresser en permanence pour favoriser le chiffre d'affaires en augmentant le nombre de clients tout en les fidélisant, ce qui permet de consolider l'entreprise dans sa pérennité. Une plus grande rotation des stocks et des bénéfices en plus encourage les investisseurs en permettant à l'entreprise de faire preuve du dynamisme nécessaire à la progression.

Plus l'entreprise devient importante plus elle doit assurer une productivité en fonctionnement interne se traduisant par des résultats que l'on recherchera généralement en diminution dans les domaines suivants :

Les erreurs

Les coûts

Les temps

L'absentéisme

La rotation des effectifs

Les accidents

Les incidents

Les réclamations

Ces résultats, recherchés en moins, sont directement liés aux surcoûts empêchant l'entreprise de progresser en étant compétitive et apportant satisfaction à ses clients.

Il arrive que le résultat ne soit pas perçu comme raison essentielle du lien avec son entreprise, mais subordonné à l'acte de présence, voire subordonné aux liens affectifs. Il est très peu fréquent d'avoir l'occasion de rencontrer des personnes capables, à quelque niveau que ce soit, de parler de ce qu'elles ont réalisé en précisant spontanément les résultats obtenus. Même pour une personne de niveau supérieur, l'objectif et les résultats escomptés ne sont pas toujours perçus comme essentiels. Il est plus souvent mis en avant les moyens et les difficultés rencontrées. Comme si, ce qui est vécu est plus directement lié au travail fourni que le résultat même de ce travail. Il y a véritablement confusion (fusion ?) entre soi, les moyens mis en oeuvre pour atteindre un objectif et le résultat final. L'entreprise a un rôle important à jouer sur ce point en fournissant les repères à la fois sur la bonne utilisation des moyens, les résultats attendus et ceux obtenus.

Donner du sens à ce qui est visé permet de ne pas se sentir étranger à ce qui est produit. Apporter du sens c'est combattre les sentiments d'aliénation.

Ce sentiment d'aliénation n'est pas lié au niveau de qualification des sujets. Il peut se rencontrer à tous les échelons de l'entreprise. J'ai pu constater dans une organisation qu'il pouvait en être ainsi à des postes de responsable de service. Imaginez-vous à la place de cet ingénieur, produisant des données statistiques et utilisant une grande part de son énergie à éditer tous les mois un rapport destiné à l'un de ses collègues trois bureaux voisins, lorsque j'ai dû lui dire que celui-ci était "systématiquement classé verticalement" sans être lu par son destinataire.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant qu'Evaluation

L'action aboutira parfois sur une expression du type : "ça c'est du travail" ou bien "ça ce n'est pas du travail" impliquant ainsi les notions de bonne ou mauvaise méthode, des propriétés de finitude et de complétude, et la capacité de l'acteur à cerner, ou non, les règles nécessaires au résultat recherché. Ce qui n'est ni fini, ni complet (ni fait ni à faire) ne peut être considéré comme un travail et se voit qualifié de "bricolage", "d'ébauche", "d'amateurisme".

Dans le cas où l'acteur est amené à exécuter une tâche dans l'organisation à quelque niveau que ce soit, sans en percevoir l'objectif, sans possibilités de représentation mentale de la portée de son rôle, il n'est guère possible, pour lui, de s'identifier en tant que professionnel. Il ne peut donc accorder de sens à l'évolution de sa qualification, au perfectionnement de ses compétences et à l'élargissement de son champ d'expériences.

Les gouvernements, les gestionnaires de l'emploi, les chefs d'entreprise, les responsables des ressources humaines dans les organisations, les formateurs, tous sont confrontés au fait qu'il est difficile de proposer aux personnes sans qualification d'en acquérir une, de suivre une formation qualifiante. Mais quel serait donc le sens, pour une personne qui exécute une tâche qui n'est pas considérée comme un travail (puisque non fini, ni complet), d'accéder à une qualification ? Quel serait pour lui, ou pour elle, le sens de devenir un "professionnel" et non plus un "amateur", un "bricoleur" ?

Le monde des "professionnels" est un monde, comme tous les autres mondes, qui souhaite transformer son entourage à sa propre image, méritante. Il est certain qu'avec une qualification beaucoup de gens seraient moins dépendants de l'environnement pour affronter les réalités concrètes de la vie économique. Il n'y a donc, en apparence, aucune raison de ne pas les pousser à suivre une formation bien qu'il soit aussi reconnu des besoins pour encore longtemps de personnes non qualifiées ! Et bien si ! Tel que l'on s'y

prend généralement, nous ne pouvons qu'enregistrer des échecs renforçant l'individu dans ses positions.

Nous présentons des arguments correspondant à nos mécanismes de défense nous poussant à l'indépendance et à une certaine autonomie face à cette réalité. Tout se passe comme si nous nous adressions à un étranger. Sa réalité psychique et celle de celui qui émet des souhaits pour lui sont étrangères l'une de l'autre. C'est ainsi, qu'en imposant son point de vue, avec ses propres projections et autres mécanismes de défense, sans arriver à comprendre ce qui est vécu, il ne fait que renfermer l'autre dans son monde. L'enfermer dans son aliénation.

La réalité d'une personne sans qualification est de vivre, voire de survivre. Vivre une vie gérée par des Instances dont la nature concrète lui échappe et dont il vaut mieux se protéger. Instance qui symboliserait une Mère castratrice refusant la concurrence. Avec une image de soi négative, passer du côté des professionnels, lorsqu'il est impossible d'y accéder du sens, c'est prendre le risque de la destruction, de se perdre. Refuser de "passer de l'autre côté" c'est préserver sa liberté psychique.

Une femme, travaillant sur une chaîne de conditionnement et chez qui j'avais identifié un potentiel pour faire "autre chose", répondit à ma proposition de la manière suivante : "Je donne déjà mon corps plus de huit heures par jour, vous ne voudriez tout de même pas que je donne ma tête en plus !".

Quelle que soit la nature de l'ancrage des freins repérés, œdipiens ou religieux (comme décrit dans "Le travail en tant que Lieu"), le fait de l'interpréter en tant que résistance au changement, ou pire encore "ne voulant pas s'en sortir", ne permet pas aux individus de se libérer de l'angoisse qui est la leur. Elle ne peut que consolider la culpabilité en augmentant le mal être et renforçant ainsi l'inhibition. Ce qui poussera le plus souvent le sujet à rechercher des satisfactions de plus en plus éloignées des buts généralement visés.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant qu'Objet

Est considéré Objet ce qui est perçu ou pensé.

Est considéré Sujet celui qui est percevant, pensant et connaissant.

Ce qui est perçu ou pensé s'oppose à l'être percevant et pensant. L'objet est ce en quoi et par quoi la pulsion cherche à atteindre son but : un certain type de satisfaction. Il peut s'agir d'une personne (objet total ou partiel), d'une entité, d'un objet réel, d'un idéal ou d'un objet fantasmatique. Ce qui implique la notion de choix d'objet. Cette notion est intégrée, en psychanalyse, à la théorie de la sexualité et concerne la nature d'un lien fixé à partir de l'élection, par le sujet, de son objet d'amour (ou de haine). Le choix participe étroitement de l'histoire personnelle du sujet.

Laplanche et Pontalis distinguent le choix d'objet narcissique du choix d'objet par étayage "Terme introduit par Freud pour désigner la relation primitive des pulsions sexuelles aux pulsions d'autoconservation : les pulsions sexuelles, qui ne deviennent indépendantes que secondairement, s'étaient sur les fonctions vitales qui leur fournissent une source organique, une direction et un objet.

En conséquence, on parlera aussi d'étayage pour désigner le fait que le sujet s'appuie sur l'objet des pulsions d'auto-conservation dans son choix d'un objet d'amour : c'est là que Freud a appelé le type de choix d'objet par étayage".

L'homme peut investir tout ou une partie de son potentiel de soin et d'attention sur un objet. Tels par exemple l'ébéniste qui soignera la patine d'une table ou d'une bibliothèque, le mécanicien qui réglera un moteur de voiture, ou le programmeur informaticien qui recherchera toutes les possibilités d'apporter à son logiciel des

moyens d'utilisation simples et adaptés. Afin que ce qui est produit devienne autre chose qu'une matière transformée, qu'une difficulté maîtrisée par une technicité, ou que des informations bien gérées. C'est pour son auteur un objet de garantie de survie par le fait de sa capacité à le produire. Il est parfait, tout en lui reconnaissant des tas d'imperfections. C'est à la fois lui-même au travers de cet objet, et rien d'autre qu'une matière première ou une information ou une idée. Celui-ci lui appartient, tout en reconnaissant qu'il n'a aucun droit dessus. Il devient objet d'étayage. Il devient objet d'amour.

Différencier de son créateur et néanmoins lui appartenant c'est, pour son auteur, un objet, support projectif, preuve de sa capacité à produire, et par la même garant de sa survie. Intériorisé et néanmoins extérieur à lui, il peut donc projeter toutes ses ambivalences, objet parfait et néanmoins imparfait, à la fois bon et mauvais.

Cette relation rend l'homme dépendant de son objet d'amour dont la possession ou la création, lui apporte gratification.

Le travail en tant qu'objet peut être autre chose qu'un objet d'étayage. Il peut recouvrir un choix narcissique par le désir de lui être semblable ou au contraire le rendre semblable à soi. C'est ainsi que ce qui est produit, vendu, livré, étudié, etc... doit bénéficier d'une image valorisante pour que le sujet ne se sente pas profondément remis en cause. Le client devra alors être conforme aux attentes et utiliser son achat dans les normes. Tel cet artisan qui refusera la vente d'un meuble de style Louis XV parce que l'acheteur l'aura informé de son désir de le mettre dans son salon meublé en style "Extrême Orient".

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carriérologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant que Territoire

Terrain de jeu mais aussi de chasse ou de repli.

C'est le terrain, réel ou imaginaire, investi d'un sens de la propriété et par extension responsabilisé. Il polarise les pulsions agressives de l'individu afin de le protéger dans son intégrité ou d'étendre ses limites d'investigation. L'individu voit s'accroître ou diminuer son pouvoir, que celui-ci soit formalisé sur l'organigramme ou informel, en s'exerçant au jeu complexe des luttes d'influences.

Ce territoire est en permanence réajusté en fonction de ce que chacun est prêt à accepter comme tâche, responsabilités ou terrain d'investissement. Ceci en relation avec sa capacité d'aménagement de ses pulsions et de ses angoisses. Ce réajustement fait, non seulement sur l'image que l'acteur a de lui et de ses compétences mais également sur l'image qu'il se fait des territoires périphériques à investir ou à refuser. Plus l'image de soi sera forte et l'image des territoires périphériques valorisante plus les désirs d'investigation seront importants et puissants.

L'image des territoires périphériques pour se construire aura besoin d'une masse d'informations (sur les postes, les fonctions la norme du groupe etc...) qui sera confrontée et comparée par l'acteur, à son propre système de référence et lui transmettra des impulsions le poussant ou le freinant dans ses désirs d'investigation.

Une des composantes des limites de ce territoire est la masse d'information dont

dispose chaque acteur. Informations en relation à la fois avec le poste, la fonction, mais aussi la norme du groupe et le statut que l'on accorde à chacun des membres. Dans un registre de gestion de soi au travail, il s'agit d'alimenter et d'adapter en permanence son stock d'informations...

Rechercher à étendre son territoire n'est pas toujours en relation avec une volonté consciente. C'est parfois un mouvement, une poussée incontrôlable qui fait dire "Je ne peux pas faire autrement", "C'est naturel d'avancer", "celui qui n'avance pas recule", "C'est un jeu"...

Je me souviens d'un exemple éclairant particulièrement mon propos. En possession de moyens psychologiques et cognitifs importants un jeune ouvrier du secteur du livre s'évertuait à faire des propositions pour améliorer soit la production, soit la qualité du travail. Les petits changements qu'il proposait au début lui permirent d'obtenir la charge d'un dossier. Celui-ci lui donna l'occasion de participer à des réunions. A ces réunions différents problèmes traités lui fournissaient la possibilité d'accéder à des informations le favorisant pour traiter non seulement son dossier, mais en prendre en charge quelques autres. La direction fut dans l'obligation de lui accorder une promotion pour équilibrer sa situation avec ses responsabilités. C'est ainsi que de promotion en promotion il se trouve, moins de quinze ans plus tard membre du directoire d'une importante entreprise.

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carriérologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant qu'Etat

L'état est le statut, un rang dans la reconnaissance sociale de l'activité professionnelle qui comporte en soi un niveau socio-économique mais aussi une valorisation ou dévalorisation de la part de la Société en fonction des modes, de l'évolution culturelle ainsi que des préoccupations sociales. Par exemple, le métier d'agent en réclame autrefois dévalorisé, est devenu aujourd'hui conseil en publicité et, enrichi de connaissances nouvelles, fait l'objet d'études commerciales approfondies.

A l'inverse, le métier d'instituteur ne bénéficie plus de l'image valorisée et porteuse d'espoirs qu'elle détenait au début de ce siècle.

Il y a des activités professionnelles qui déclenchent un sentiment de honte lorsque la question se pose de l'annoncer.

Cependant, l'image accordée par une Société à une activité est différente d'un individu à un autre et peut être parfois loin de la réalité quotidienne. D'où la nécessité, pour les sujets en cours d'élaboration de projet professionnel de rencontrer des personnes exerçant l'activité visée.

Etre reconnu et exercer une activité valorisée est important pour le confort personnel. Dans sa recherche de cohésion, tout groupe valorisera sa propre image - nous sommes un bon groupe, les meilleurs, les plus forts, les indispensables, etc...- pour garantir son existence en renforçant sa cohésion, tout en déniait une réalité extérieure. Ce qui pousse certains groupements d'activités professionnelles à demander aux responsables de gouvernement une reconnaissance de leur métier. Mais là où les difficultés commencent c'est lorsque l'activité concernée souhaite sa reconnaissance pour elle-même et non pour ce qu'elle produit et les résultats qu'elle obtient.

Ce phénomène est aussi observable à l'échelon individuel. La recherche de valorisation narcissique dans une activité, passe parfois avant l'intérêt des actions menées et sa production. A tel point que lorsqu'une personne dans cette situation perd son emploi c'est avant tout son état qui est perdu, l'activité, la production, les relations, sa force de travail, ses valeurs passent au second plan. Ce qui fait dire à certains : "je ne suis plus rien»

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr

Le travail en tant que Temps

Si je dis "Samedi je ne peux pas participer à votre manifestation sportive, je travaille", je nomme là ni véritablement une action, ni un résultat, ni une relation d'objet, ni un territoire, ni un état. Je nomme un espace temps non disponible pour des loisirs et réservé de manière impérative, à une situation de travail. Le temps de travail est placé en opposition au temps de non-travail et est relié, le plus souvent, à une situation d'obligation et de contrainte.

Goldthorpe a relevé auprès d'ouvriers anglais que leur centre d'intérêt vital est leur vie privée, leur vie familiale, bref leur non-travail. Ainsi chacun chercherait à s'assurer les biens qui enrichissent son temps d'autonomie, tout en limitant le poids du travail qui les lui apporte.

Cependant, c'est en partie, en confrontation avec les frustrations qu'il implique, que le travail est reconnu comme un facteur d'équilibre psychologique et de structuration de la personnalité. Selon Freud, il est un phénomène décisif dans l'ascension de l'homme au-dessus de l'animalité.

Une autre idée est que le travail, en structurant le temps, favorise la structuration de la pensée. Il y a là un aspect horizon temporel, avec des répercussions sur la manière de penser. Le temps, le rythme de la semaine, du mois est perturbé en cas de perte d'emploi ou simplement, parfois, en cas de changement de tâche et de fonction.

Bien que la notion de temps soit une représentation mentale d'un espace entre deux bornes qui marquent le début et la fin d'une matinée, d'une journée, d'une semaine, d'une saison, d'une activité, c'est une notion subjective qui varie dans sa perception selon les individus. Trente minutes, par exemple, n'ont pas la même valeur pour une personne que pour une autre. Et certains sujets sont incapables de dire de façon spontanée s'il est quinze heures quarante-cinq ou plutôt seize heures quarante-cinq, alors que d'autres, plus rares il est vrai, sont en mesure de vous indiquer l'heure, à cinq minutes près, sans regarder leur montre de la journée.

Le temps de travail existe en rapport au temps du non-travail et est mesurable, quantifiable par les horaires et le calendrier. Le travail a, ainsi, un rôle instrumental en marquant le temps par une succession rythmée d'événements porteurs de sens grâce au langage et aux

représentations qui y sont liées. Tout autant que les phénomènes qui se renouvellent sans cesse telles les feuilles qui roussissent avant de tomber signifient l'automne, les grands froids marquent l'hiver, les bourgeons sur les arbres annoncent le printemps. Le jour et la nuit... etc... la nuit tombe vite l'hiver, tard l'été. Le rythme individuel de travail est le temps utilisé pour mener une action et celui entre deux actions (une terminée, l'autre pas encore commencée).

Le temps qui passe pour chacun de nous, nous confronte à la réalité extérieure la plus implacable qui soit : "l'ennemi vigilant et funeste, l'obscur ennemi qui nous ronge le cœur" a écrit Baudelaire dans "Spleen et Idéal". Quoique nous fassions le temps suit son cours, rien ne peut l'arrêter et cela, nous le savons tous. Pourtant le déni de cette réalité est le mécanisme de défense le plus fréquent qu'il nous soit donné d'observer avec celui de la projection. Combien de personnes vont rechercher à valoriser en premier lieu leur dynamisme et leurs "artères de vingt ans" malgré leur âge avancé plutôt que de présenter ce que leur expérience a de positif et détient de richesses. Le narcissisme est l'ennemi du temps qui est richesse en soi.

Combien d'ingénieurs, par exemple, semblent surpris lorsque leur direction leur demande de quitter leur table à dessin pour prendre des responsabilités de gestionnaire d'équipe de travail ou de suivi de réalisation, considérant que "ce n'est plus de leur âge". Dans ce cas, leurs regrets de ne plus faire ce pourquoi ils ont été directement formés, de ne plus être guidés dans les actions entreprises, les empêchent de progresser et les transforment en personnages aigris. Cela procède du même principe que le fait de regarder une personne du sexe opposé de l'âge auquel on est resté il y a... déjà si longtemps ? Sans que l'on prenne conscience du temps qui s'est écoulé.

A chaque âge sa marque du temps !

Le rythme du balancement dans le ventre de la mère marque les premiers instants de l'existence de l'être humain. Après sa naissance la fréquence des tétées et des soins marque la présence et l'absence du corps maternel. Plus tard, les moments à la crèche, ou chez la nourrice, alternent avec les jeux à la maison.

Avec l'apprentissage de la parole il devient possible de nommer les lieux et par la suite

l'école maternelle n'accueillant pas les fins de semaine, les parents "presque" disponibles, le langage permet de nommer le dimanche, les autres jours de la semaine, le matin l'après-midi et le soir ; le temps. Chaque temps a son ancrage, voire son enkystage dans la mémoire. Les plaisirs, les déplaisirs/plaisirs, les abandons, les retrouvailles, les instants de toute puissance et ceux de désespoir...

A l'école, le temps se structure avec les repères qui marquent l'année scolaire. La rentrée des classes avec l'appropriation d'un nouveau programme, les vacances de novembre, la fin du trimestre avec la préparation des fêtes de fin d'année, le premier deuxième de l'année scolaire avec les vacances d'hiver, Pâques et les vacances de printemps et pour finir, la préparation des grandes vacances. Que de vacances ! C'est bien là un point de vue d'adulte, je vous l'accorde. L'enfant, lui, qui les repère réellement qu'en les comparant avec celles de l'année précédente, ne pense pas qu'il y ait excès. Ce sont les moments de liberté qui lui sont accordés (même si parfois il s'y ennuie) par comparaison aux moments d'étude dont il ne perçoit pas toujours le sens et l'utilité.

Autre Monde, autres Temps

Le passage du monde scolaire au monde du travail impose un changement de rythme de vie, de rapports aux autres... qui nécessite un temps d'adaptation. La physiologie de la vie se transforme, c'est un véritable bouleversement. Le poids de ses responsabilités vis à vis de soi paraît lourd et force à la prise de conscience (si ce n'était fait) de l'importance de ses actes. Cette adaptation est coûteuse pour le jeune. Elle suppose une remise au point de ses repères en l'éloignant, parfois douloureusement du monde relativement protégé de l'enfance et de l'adolescence dans lequel les contraintes externes parviennent de façon filtrée.

En arrivant dans un premier emploi, il faut s'adapter non seulement au changement de cadre, de repères, mais aussi à l'activité elle-même, aux tâches à mettre en oeuvre, continuer à se former en ne cessant pas de produire de façon opérationnelle. "Il faut se remettre à l'heure" disent les jeunes en entamant cette "nouvelle vie". La prochaine étape n'est plus d'un mois et demi : "on se dit : on en a pour quarante ans !". Il y a vraiment de quoi transformer sa relation avec le temps et, oublier ce qui est laissé derrière soi est plus confortable.

Les repères de temps, les éléments d'un cadre jusqu'ici unique disparaissent. C'est donc le mode de vie dans son ensemble qui

est touché. A ce niveau, la gestion du temps et les modalités "d'occupation" de ce temps n'incombent plus seulement au jeune lui-même qui doit se plier à un ensemble de contraintes incontournables. A la fois rassurant et contraignant, il doit accepter le fait qu'il ne sera jamais, dans une certaine mesure, maître de son emploi du temps, et qu'il devra se plier aux règles que suppose la participation au fonctionnement d'une entreprise. Il n'est alors plus dans une dynamique individuelle, comme peut le supposer une phase de formation, mais participe à un processus plus large, qui le dépasse, dans lequel il n'est plus qu'un rouage parmi d'autres, il se fond dans un ensemble qui permet à l'engrenage entreprise de tourner.

Ce passage -ce saut- peut générer une incompréhension de l'adulte au travail face à ceux qui sont encore "pris" dans le circuit étudiant. Il n'y a plus de communauté de repères et de valeurs et "il devient difficile de communiquer sur la même longueur d'onde".

Dans sa lutte contre le temps et la mort, l'homme recherchera à produire des œuvres qui lui survivront. De la modeste maison individuelle, résultat de l'épargne de toute une vie que l'on léguera à ses enfants, justifiant ainsi l'utilité de sa vie, à la construction de la tour en pierre de granit abritant un empire économique ; de l'artiste peintre qui couvrira la toile de ce qu'il ressent et vit à l'antiquaire et ses clients qui donneront valeur au temps en essayant de l'arrêter ; de l'écrivain ou du cinéaste souhaitant marquer leur temps à celui qui écrira ses mémoires pour laisser une trace du passé ; de l'ingénieur qui dépose des brevets au chercheur qui publie ses recherches ; le travail peut devenir l'occasion de laisser une trace de son passage, l'occasion de sublimer ses angoisses.

Un autre aspect du temps est la nécessité impérieuse de s'approprier son passé au présent pour pouvoir entrevoir un futur possible. Cela signifie travailler régulièrement sur son bilan pour élaborer son projet professionnel. Intégrer son passé quelqu'un soit, indépendamment de la façon dont il est perçu. Le passé doit faire partie intégrante de la réalité présente. Pour ce faire, il est essentiel d'accepter de le regarder, d'en faire l'inventaire et de se confronter à l'image qui nous en reste. Moins une personne accepte de regarder derrière elle, plus elle sera alors, confrontée à des difficultés pour aborder son avenir, pour élaborer son projet professionnel. Pour illustrer ce propos, je reprendrai à mon compte une

expression de Feuerstein qui dit en arrière, plus elle a de force et ainsi plus elle substance ceci : plus une flèche est tirée en aura de chance d'atteindre son but...

Dominique Clavier

*Tiré à part de la revue Carrièreologie, Volume 5, n°2 Juillet 93
Université du Québec à Montréal*

DeVenir®

Cet article est issu du site www.devenir.fr. Aucune reproduction n'est autorisée sous quelque forme que ce soit (photocopie, scan, copie numérique etc.). Seule est autorisée une copie unique destinée à un usage strictement personnel. Toute utilisation (insertion presse ou revue de presse, ouvrage ou support numérique etc.) est soumise à l'accord préalable de l'éditeur. Pour toute information : contact@devenir.fr
www.devenir.fr