

INTRODUCTION A LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL

Introduction	1
I. Eléments de la psychodynamique du travail	1
A. Approches du travail	1
B. L'énigme au travail	2
II. La souffrance au travail	3
III. L'hôpital en tant qu'organisation et système	3
IV. L'identité au travail	3

Introduction

Différentes approches de la psychopathologie du travail:

- Approche de la gestion du stress au travail => comportementaliste: + connu, pragmatique. Mais limite: amène plus des solutions individuelles que collectives => pas de modification des éléments, des situations stressantes... Seulement des éléments pour faire face.
- Approche sociologique => pointe les facteurs sources de souffrance (pouvoir, organisation, conflits...). Comment les conflits sont vécus et comment cela influe sur l'individu en fonction de l'organisation de l'Ese.
- Approche psychiatrique => retentissement du travail sur le psychique. Et impact du vécu personnel sur le travail.
- Approche psychanalytique => Travail = révélateur d'une souffrance psychique.

I. Eléments de la psychodynamique du travail

A. Approches du travail

Lien entre souffrance et plaisir au travail => notion de continuum entre les deux => vécu subjectif des situations.

Plaisir au travail souvent proportionnel à l'investissement, à la souffrance pour obtenir quelque chose.

Travail souvent associé en premier lieu à la souffrance (car générateur d'effort): étymologiquement => *Tripalium* = torture.

Mais approche dynamique => effort générateur d'un plaisir SI on arrive à donner sens au vécu dans une situation de travail => Travail de subjectivation.

=>Remise en cause d'une évidence comme la hiérarchie d'activité : tâche noble, tâche subalterne => en psychodynamique, il n'existe pas de travail plus générateur de satisfaction que d'autre.

Il y a souffrance quand le processus de transformation, de subjectivation n'a pas lieu (apparenté au concept de résilience ou de sublimation).

Il existe une difficulté à nommer, à parler du travail. Il y a toujours une part indicible (Ex. : expliquer la satisfaction éprouvée dans l'accompagnement en fin de vie) => Notion de don et de contre-don => processus à l'œuvre dans tout échange et en particulier dans le travail (=Triptyque: Donner-recevoir-rendre). En tant que professionnel, il est parfois difficile d'accepter de recevoir =>situation de burn-out.

Lien entre identité professionnelle et identité personnelle (=retentissement de la perte d'emploi sur sentiment de dévalorisation sur estime de soi).

Notion de niveau d'implication, d'engagement au travail: comment on se mobilise au travail? => Echo avec notre propre trajectoire;

Notion de **l'intelligence au travail** (C. DEJOURS):

- Intelligence cognitive
- Intelligence émotionnelle, perceptive (perception des émotions du patient, intuition...) => compétence développement en situation de travail => capacité à percevoir, à nommer les émotions...
- Intelligence corporelle (savoir-faire...). Mise en mot de l'action => capacité à accomplir un processus de travail intégré de façon corporelle...

=>Approche compréhensive

B. L'énigme au travail

Travail prescrit / Travail réel :

Travail prescrit => description de tâches normalisées (normes, protocoles...)

Travail réel => tout ce qui n'est pas prescrit et qui permet la production. Si travail prescrit seulement => pas de production (cf. grève du zèle...)

Limite de la rationalisation, de l'accréditation (travail prescrit) => Retour au travail réel => adaptation des procédures par le travail réel (sinon, non utilisation car procédures inconnues, obsolètes, trop compliquées ou souvent pas de sens aux procédures...) => Si pas de sens à l'outil => pas d'utilisation.

Le travail réel est souvent invisible => pas d'accès à la démarche cognitive du sujet car il développe, investit, mobilise son intelligence au travail => Prise en compte du contexte, du collectif humain.

Dans le travail réel, on invente en permanence => inventivité, improvisation, bricolage...Les glissements de tâche entrent dans ce cadre => ils permettent la production (= approche compréhensive)

Processus de coopération :

- La visibilité du travail: jugement de beauté => reconnaissance du travail. Part visible du travail, travail "bien fait" => nécessité que notre travail se voit (pour qu'il soit apprécié). Souvent exprimé par les pairs.
- Le jugement d'utilité=> Plus souvent exprimé par le bénéficiaire ou par la hiérarchie.

II. La souffrance au travail

Cf. diaporama

III. L'hôpital en tant qu'organisation et système

Organisation caractérisée par :

- Les activités (slide 24)
- Segmentation, parcellisation => difficulté de communication d'un service à l'autre => clivage => stress au travail.
- Equipement culturel => La culture existante conditionne l'organisation. Dans le milieu hospitalier, culture essentiellement affective => dimension hyper émotionnelle => représentation de type familial (soumission à l'autorité, mandarinate...) => impact sur le mode managérial.
- Cinq éléments explicatifs:
 - Forte demande d'implication
 - Distinction des postes hommes/femmes
 - Pas de tradition de gestion rationnelle
 - Vulnérabilité des infirmières (?).

Dimension formelle (règles, normes, chartes...) / informelle (implicite) des réalités.

Phénomène de pression à la conformité:

- Rituels d'intégration (bizutage = test des capacités de résistances)
- Rituels de mise à l'épreuve

ANZIEU: Concept d'illusion groupale: Le groupe est uni, soudé car culture de la fusion en oubliant les différenciations => peut masquer des problèmes, des attitudes de refoulement.

Apprentissage = suite de micro situations (= microtraumatismes) mises bout à bout et qui aident à se construire.

IV. L'identité au travail

Valeur de la solidarité dans le collectif très mise en avant car nécessité de faire face => fonction de maintien de la cohésion du groupe (en opposition à l'individualisme) => Faire face à l'incertitude, à l'anxiété (FREUD)

SAINSAULIEU: 4 modèles de culture de groupe :

- Fusion => Travail en équipe, en binôme, ... Fort sentiment d'appartenance. Les pôles viennent modifier ces sentiments de valeur de masse, de collectif.
- Négociation et différence => Valeur d'autonomie, valorisation de l'expertise en tant que différence.
- Exclusion => Rejet, désolidarisation
- Retrait => Souvent la façon dont on perçoit les jeunes professionnels (leurs centres d'intérêts sont ailleurs) => Séparatisme des objets d'identification à l'extérieur et à l'intérieur de l'organisation professionnelle.