



Association « Penser ensemble le travail »
15 ter avenue des Tilleuls - 94 140 Alfortville
Contact : penserensemble@free.fr – Site internet : www.pelt.fr

LE TRAVAIL : AFFAIRE DE TOUS

*Les 1ères Rencontres Pluridisciplinaires organisées
par les psychologues du travail de l'association Penser ensemble le travail
Vendredi 6 décembre 2013, FIAP 30 rue Canabis, 75014 Paris
Le texte ci-après est celui présenté oralement pendant les rencontres*

Atelier 4 : Nouvelles formes de la demande sociale : quelles actions pour quel travail ?

*L'évolution des pratiques professionnelles des psychologues du travail,
Alix Niel*

Bref rappel historique sur le travail et les pratiques des psychologues sur les 6 dernières décennies en France

- **La psychologie du travail s'intéresse au rapport du sujet au travail et à l'organisation avec des perspectives épistémologiques et méthodiques variées qui évoluent au fil du temps mais aussi selon les lieux, les structures.**
- **Le Conservatoire National des Arts et Métiers** (création 1794, devise « qui enseigne à tous et partout »), **créé dès 1905 un premier cours d'hygiène industrielle** et suite à de nombreuses influences dont notamment une forte volonté politique développée sous la 3ème république, va s'intéresser aux sciences de l'homme au travail, dans l'industrie, « pour contribuer à diminuer la misère, augmenter le bien être des travailleurs ». **Pour résumer la première moitié du 20^{ème} siècle, la psychologie du travail peut se définir dans le cadre d'un projet scientifique et social comme une tentative d'opérationnaliser la science des schémas béhavioristes.**
- **Après-guerre** cette pratique initiale va s'institutionnaliser autour de la notion d'aptitude, tant au niveau des adultes qu'au niveau de l'école avec l'orientation scolaire et professionnelle. Et avec la Reconstruction et le rattrapage brutal du taylorisme (qui avait connu en France des résistances) **la psychotechnique** (et ses psychotechniciens) **connaît un âge d'or mais aussi un « refroidissement »** comme nous dit Y Clot ; car c'est une technique qui va abandonner l'analyse du travail, du terrain : **on adapte l'homme au travail.**

- **Dans les années 60** en fonction d'une évolution de la demande, **d'une remise en cause de la société disciplinaire**, les interventions connaissent de nombreux renouvellements, **l'arrivée en France des ergonomes, des psychosociologues mais aussi de l'approche clinique qui devient majoritaire.**
Mai 1968 vient critiquer le mode de fonctionnement taylorien des organisations mis en place pour une reconstruction rapide. Cela aboutit aux accords de Grenelle avec des augmentations de salaire importantes et la révision d'un certain nombre de droits syndicaux dans le travail.
- **Dans les années 70** Le **psychologue du travail** est au service de l'épanouissement personnel avec **la loi du 16/07/1971 qui donne droit à la formation professionnelle; la psychologie du travail fait partie de la boîte à outils des RH.** Mais du point de vue économique, la crise pétrolière de 1973 doublée d'un démarrage de la mondialisation financière va venir clore les « 30 glorieuses ».
- **Dans les années 80-90** la demande d'épanouissement, d'expression individuels, s'accorde complètement aux politiques d'individualisation menées dans les entreprises sans rendre compte de la contradiction majeure sur les objectifs. **Logique compétence, validation des acquis de l'expérience, peuvent être au service d'une néo taylorisation (qualité totale, Lean management) dans le contexte d'un chômage qui va devenir massif et structurel, d'une financiarisation inflationniste** sans que jamais les choses ne soient vraiment élaborées.

L'année 1982 signale la mise en place d'une politique sociale volontariste avec des nationalisations importantes et les lois Auroux qui veulent instaurer une meilleure démocratie dans le travail. Mais la crise s'épanouissant, dès l'année suivante c'est « le tournant de la rigueur » quand déjà le monde anglo saxon de Margaret Thatcher « in search of excellence » (comme le livre du même nom) dite TINA (There Is No Alternative), connaît une libéralisation violente.

La loi de 1985 définit le titre de psychologue, et consacre une avancée de la **psychologie clinique** sur la psychologie expérimentale.... ce qui sera de courte durée...

1991 institutionnalise le bilan de compétence ; dans la dynamique des cercles de qualité, puis de la qualité totale, ajoutée à celle de la psychologisation des situations, de la mise en exergue de l'individu narcissique, le travail commence à devenir intenable dans certains contextes.

Avec l'atteinte des 3 millions de chômeurs (dès 93), la vision quantitative de la réduction du temps de travail de 98 se révèle insuffisante ; on a des emplois où l'on cherche le travail et du travail où l'on cherche les emplois.

On a besoin de psychologues pour les Bilans de Compétences ou pour l'accompagnement dans les restructurations, pour les « inadaptés », les « inemployables »

C'est dans cette période que se développe la clinique du travail ; héritière de la psychopathologie et de l'ergonomie, elle se focalise sur la subjectivité du travail, cherche à modifier les situations des collectifs de travail ; **la psychodynamique** ajoute l'héritage psychanalytique ; **la clinique de l'activité** va s'axer sur une perspective développementale. **La psychosociologie du travail** ajoute d'autres dimensions : les phénomènes de groupe, de l'organisation, de l'institution.

A la fin du 2ème millénaire, alors que la critique sociale sur la souffrance psychologique au travail s'est maintenant largement exprimée dans les milieux intellectuels, la France confirme une syndicalisation de 8%, une des plus faibles de l'OCDE, en chute libre par rapport aux 25% en 75.

- **Au début des années 2000 les pratiques des psychologues peuvent s'analyser selon le type d'actions, la taille des organisations, et vont connaître une nouvelle orientation vers les publics en difficultés psychologiques dans une « société du malaise ».**

Types d'action : recrutement, gestion de carrière, formation, insertion, bilans de compétences, accompagnement du changement....

Les tailles d'organisation :

- **Grandes :**
 1. privées : dans les services RH, les services ergonomie, les services de prévention dont les SST, dans les missions handicap....
 2. publiques : pôle emploi, missions locales, AFPA (en bouleversements imposés et profonds), administrations territoriales...
- **Plus petites :** cabinets, associations : spécialisés en RH, en interventions individuelles ou collectives, dans l'insertion...

La loi de modernisation sociale en 2002 introduit le terme de santé mentale et physique dans le champ de la santé au travail et commence à aborder la question du harcèlement. L'application de l'accord cadre européen en 2007 l'a élargi à la question de la violence au travail.

2008 trouve avec la crise financière « la limite catastrophique de la réification des liens personnels » (A. Suppiot).

Le rapport Nasse et Légeron va donner une première représentation de ce que l'on va appeler les RPS qui vont largement développer le marché des interventions sur la santé au travail. Ce rapport cherchant à établir le mesurage des RPS fera réagir fortement la communauté scientifique qui amènera le ministère du travail à constituer un collège d'experts chargés d'établir les indicateurs de RPS (connus comme les 6 indicateurs de la DARES).

Aujourd'hui l'industrialisation financière de nombreuses activités de services, dont publiques ajoutée à une flexibilité, une précarisation et un chômage toujours massifs, sollicite au maximum les compétences des psychologues du travail dans un contexte social au « bord de la crise de nerf ».

Mon expérience : la demande de salariés et chômeurs isolés

Ma pratique de « jeune » psychologue aujourd'hui s'exerce au niveau de toutes les catégories de la population active (salariés, non-salariés, précaires, chômeurs) dans un cadre associatif.

C'est sur l'idée d'un doctorant de Paris 7, créer des espaces de paroles, au sein d'une association militante Stop Stress Management, que nous avons été motivés à mettre en œuvre ce que l'on a appelé des « ateliers de paroles ». Nous étions 2 psychologues en 2012, nous sommes 4 en 2013. Mes collègues étant absents, comme moi débordés et chahutés par le travail, je ne parle qu'en mon nom.

Ces salariés ou chômeurs en difficulté (contextes de harcèlements, burn out, restructurations, malaises...) n'ont souvent pas pu trouver d'aide dans les instances traditionnelles ; et psychologues en binôme, nous allons discuter avec eux, en groupes de

travail l'articulation de leur rapport au travail avec l'organisation de travail ou celle du marché du travail (avec nos boîtes à outils traditionnelles).

L'idée est d'effectuer autant une réflexion psychologique au stade micro personnel, au stade organisationnel, qu'une réflexion au stade socio économique, macro sociétal et citoyen au risque de ne rester qu'à la superficie des choses, et à les orienter aussi pour des problématiques individuelles avérées vers les experts ad hoc.

Ouvrir une possibilité d'expression, de débat structuré non pas d'experts, mais au niveau citoyen, hors institution, sachant que la représentation des salariés, indépendants, chômeurs au niveau syndical et politique est nettement insuffisante, me paraît être tout à fait intéressante à développer. Même si aujourd'hui cette expérience reste encore exploratoire et à consolider.