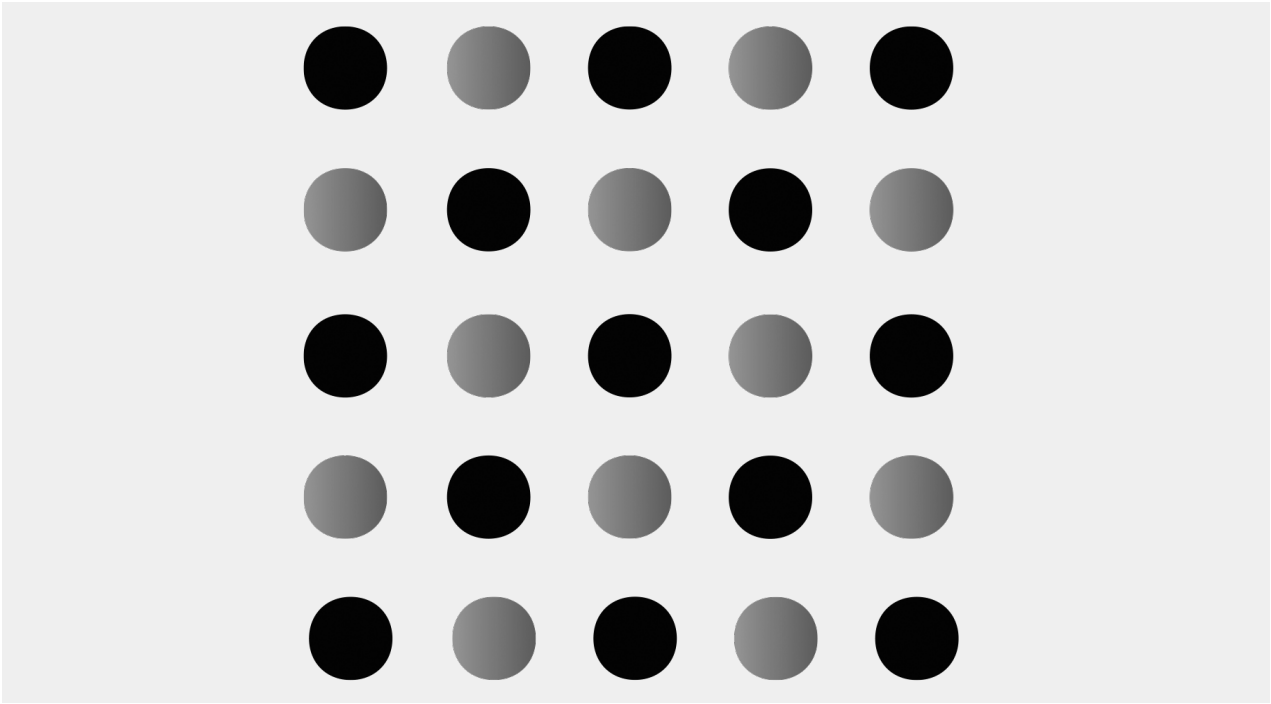
Bibliographie commentée : Jean-Luc Tomàs et Antoine Bonnemain



Jean-Luc Tomàs
Chercheurs de l'équipe « clinique de l'activité » au sein de la chaire de psychologie du travail dirigée par Yves Clot au CNAM

Ressources psychologiques et sociales

(individuelles et collectives)

Ouvrages de référence

Yves Clot, *Le travail à cœur*, *Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Paris, 2010

4ème de couverture
Suicides en série sur le lieu de travail, " épidémie " de troubles musculo-squelettiques, explosion des pathologies professionnelles... Une réalité trop longtemps occultée occupe désormais la scène publique française. Devant l'ampleur des " maladies du travail ", tout est secoué : entreprises, État, institutions, chercheurs et experts. Et, face aux dégâts engendrés, se multiplient dans l'urgence les fausses solutions qui risquent de virer au " despotisme compassionnel " sans rien résoudre sur le fond.

C'est à ce paradoxe intenable qu'a voulu réagir le psychologue du travail Yves Clot dans cet essai aussi vif qu'informé, nourri de longues années d'expérience sur le terrain des rapports entre santé et travail. Il instruit le dossier en rassemblant les différentes pièces du puzzle social : discours officiels, analyses de situations concrètes, controverses scientifiques, commentaires et récits. Il montre comment la négation des conflits autour de la qualité du travail au sein de l'entreprise menace le collectif et empoisonne la vie des organisations. Pour Yves Clot, le plaisir du " travail bien fait " est la meilleure prévention contre le " stress " : il n'y a pas de " bien-être " sans " bien faire ".

En se mobilisant autour d'une idée neuve du métier, avec tous les autres acteurs concernés – dirigeants d'entreprise, syndicalistes et spécialistes –, ceux qui, au travail, sont en première ligne peuvent eux-mêmes " retourner " la situation. Pour en finir, enfin, avec les " risques psychosociaux ".

Note de lecture
https://lectures.revues.org/1064

Articles

363. **Miossec**, **Y. Clot**, « Le métier comme instrument de protection contre les risques psychosociaux au travail : le cas d'ingénieurs managers de proximité », *Le travail humain* 2011/4 (Vol. 74), p. 341-363.

Dans cet article, nous présentons la manière dont la clinique de l'activité aborde la question des risques psychosociaux. Après avoir relevé quelques limites dans l'approche de l'épidémiologie, nous présentons notre manière d'entrer dans cette question en posant le problème du métier. Le métier, c'est le rapport inachevé entre les dimensions psychologiques et sociales du travail. Nous analysons l'usage que des professionnels font d'une intervention réalisée à la demande du service de santé au travail d'une grande entreprise. Leur permet-elle d'établir de nouveaux rapports entre les instances du métier ? L'analyse des dialogues enregistrés pendant l'intervention met en lumière deux modes de fonctionnement du métier. Nous expliquons avec ce modèle du métier en quoi ces fonctionnements sont favorables ou défavorables à la santé au travail.
http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=TH_744_0341&DocId=163820&hits=10611+10151+9746+21+

Yves Clot, « Suicides au travail : un drame de la conscience professionnelle ? », *Activités* [En ligne], 10-2 | Octobre 2013, mis en ligne le 15 octobre 2013

L'article propose une hypothèse de travail sur les suicides en milieu professionnel. À partir des travaux de Vygotski en théorie de l'activité et de l'analyse de G. Canguilhem sur la conscience, il discute les résultats de la sociologie sur les suicides. Il expose les débats en cours en psychopathologie du travail. Il développe la conception selon laquelle les suicides au travail sont des drames de la conscience professionnelle. C'est la

confusion entre conscience collective et conscience personnelle qu'il faut étudier pour mieux comprendre les rapports entre individu et organisation du travail qui sont au cœur du problème.

http://activites.revues.org/716

Johann Petit et **Bernard Dugué**, « Quand l'organisation empêche un travail de qualité : étude de cas », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 15-2 | 2013, mis en ligne le 01 août 2012

Les problèmes de santé au travail trouvent souvent leur origine au cœur même de l'activité des opérateurs. L'intensification du travail, l'augmentation des contraintes, de la charge de travail physique, mentale et psychique et des injonctions contradictoires conduisent les salariés à faire des choix qui ne les satisfont pas toujours, pouvant être à la genèse de RPS et de TMS. Ce qui est en jeu c'est la qualité de leur travail, qui les rend uniques, qui les identifie comme de « bons professionnels » aux yeux des collègues, des clients et de la hiérarchie. Lorsque l'organisation empêche les opérateurs de faire du « bon travail », les risques sont des atteintes à leur santé physique et psychique. À partir d'une intervention dans le milieu bancaire, nous essaierons de montrer comment une réorganisation peut conduire les opérateurs à amputer une part « qualitativement significative » de leur activité et avoir des conséquences négatives sur le travail et la santé. Les perspectives ergonomiques envisageables en pareil cas sont d'agir sur l'organisation du travail.

http://pistes.revues.org/3419

Coopération conflictuelle

Ouvrages de référence

Yves Clot et Michel Gollac, *Le travail peut-il devenir supportable ?* Armand Colin, Paris, 2014

4ème de couverture

Le travail demeure une source de plaisir pour certains. Mais, pour trop d entre nous, il est devenu difficile à supporter. Pour la plupart des travailleurs, il est en tout cas un souci dont aucune condition sociale, aucune position hiérarchique, aucun statut ne mettent complètement à l'abri. Et cela, particulièrement en France.

Faut-il alors transformer les travailleurs ? Peut-on concevoir des organisations salubres ? Peut-on aller vers une performance compatible avec la qualité du travail ? Vers des produits et des façons de produire moins toxiques pour la santé publique ? La santé au travail peut-elle être octroyée ou les travailleurs doivent-ils avoir les moyens de la construire ?

Yves Clot, psychologue du travail, et Michel Gollac, sociologue, confrontent leurs conceptions et celles de leurs disciplines. Leur débat débouche sur une conviction : non seulement le travail peut devenir supportable mais il peut être l'une des sources d une vitalité retrouvée, d'autres façons d'être soi-même et de vivre ensemble. Une nouvelle liberté est possible si l'entreprise s'ouvre à la démocratie.

Note de lecture

https://pistes.revues.org/431

Bruno Trentin, *Le travail et la liberté*, Éditions Sociales, Paris, 2016

L'extension de la démocratie hors du lieu de travail a marqué les conquêtes du mouvement ouvrier bien plus que la réduction de l'inégalité des pouvoirs entre les détenteurs de l'autorité dans les entreprises et le travail subordonné. Cette affirmation, à l'ouverture de ce livre de Bruno Trentin, secrétaire général dans les années 1990 de la CGIL, le grand syndicat italien, bouscule bien des débats et des combats sur le travail aujourd'hui. La gauche, fascinée par la conquête de l'Etat, finit par se contenter d'un accompagnement "social" des dégâts du travail alors que la conquête immédiate des libertés dans le travail serait un moyen de faire reculer la

subordination dans les entreprises et dans toute la société. La contribution de Trentin pourrait-elle renouveler la vision du travail dans la culture politique et permettre des mobilisations pour sortir de l'impasse clans laquelle nos sociétés s'enfoncent ? L'action, en tout cas, est possible, montre la préface de Jack Ralite, si la démocratie retrouve ses racines dans le travail de chacun et de tous.

Articles

Jean-Yves Bonnefond, Une expérience d'amélioration de la qualité du travail à Renault-Flin, La revue des conditions de travail, ANACT, déc. 2015, n°3, 66-73

La qualité du travail représente un enjeu d'amélioration décisif pour tous les acteurs de l'entreprise. Elle consiste à impliquer les salariés, l'encadrement et les instances de l'entreprise dans la résolution des problèmes qui empoisonnent la vie de ceux qui y travaillent. La qualité du travail n'est pas un catalogue de solutions toutes faites à la disposition des acteurs. C'est au contraire la recherche patiente, concertée bien que conflictuelle, de solutions adaptées au contexte particulier des entreprises. On sait combien le travail « bien fait » demeure l'objet d'un conflit de critères inévitable du fait de la division sociale du travail, de la complexité et de la variabilité des situations réelles. Or ce conflit est refoulé par les organisations contemporaines (Clot 2010, Clot & Gollac 2014). La santé est sensible à la qualité du travail, car elle est pour le sujet le moyen de parvenir (ou pas) à agir efficacement sur lui et sur le monde et ainsi de pouvoir se reconnaître dans ce qu'il fait (Clot, 2008 ; Tomás & Bonnefond, 2014). Dès lors on comprend que la santé au travail passe nécessairement par le soin apporté au travail (Fernandez 2009). À défaut, la tentation de réformer les comportements au lieu de transformer le travail conduit bien souvent à vouloir « réparer » les travailleurs pour purger le réel de ses conflits. Pour cela, on déclasse au rang de « sujets faibles » ceux qui s'entêtent à préserver l'idée qu'ils se font – à tort ou à raison – du travail bien fait. Cette démonstration s'appuie sur une intervention réalisée par l'équipe de psychologie du travail et clinique de l'activité du CNAM avec l'entreprise Renault à l'usine de Flins.

http://www.anact.fr/la-revue-des-condition-de-travail-ndeg3-version-integrale

Délibération sur les critères de qualité du travail

Ouvrages de référence

Yves Clot, *Le travail à cœur*, *Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Paris, 2010

4ème de couverture

Suicides en série sur le lieu de travail, " épidémie " de troubles musculo-squelettiques, explosion des pathologies professionnelles... Une réalité trop longtemps occultée occupe désormais la scène publique française. Devant l'ampleur des " maladies du travail ", tout est secoué : entreprises, État, institutions, chercheurs et experts. Et, face aux dégâts engendrés, se multiplient dans l'urgence les fausses solutions qui risquent de virer au " despotisme compassionnel " sans rien résoudre sur le fond.

C'est à ce paradoxe intenable qu'a voulu réagir le psychologue du travail Yves Clot dans cet essai aussi vif qu'informé, nourri de longues années d'expérience sur le terrain des rapports entre santé et travail. Il instruit le dossier en rassemblant les différentes pièces du puzzle social : discours officiels, analyses de situations concrètes, controverses scientifiques, commentaires et récits. Il montre comment la négation des conflits

autour de la qualité du travail au sein de l'entreprise menace le collectif et empoisonne la vie des organisations. Pour Yves Clot, le plaisir du " travail bien fait " est la meilleure prévention contre le " stress " : il n'y a pas de " bien-être " sans " bien faire ".

En se mobilisant autour d'une idée neuve du métier, avec tous les autres acteurs concernés – dirigeants d'entreprise, syndicalistes et spécialistes –, ceux qui, au travail, sont en première ligne peuvent eux-mêmes " retourner " la situation. Pour en finir, enfin, avec les " risques psychosociaux ".

Note de lecture

https://lectures.revues.org/1064

Sonia Papegnies et **Jean-Luc Tomás**, La qualité du travail : un opérateur pour l'accompagnement au changement, In Dominique Lhuilier (coord.), *Qualité du travail, qualité au travail* (pp. 115-127), Octarès, Toulouse, 2014.

Jean-Luc Tomás et **Jean-Yves Bonnefond**, De l'épuisement professionnel à la qualité du travail : le cas de la « belle table » d'instrumentation, In Dominique Lhuilier (coord.), *Qualité du travail, qualité au travail* (pp. 129-140), Octarès, Toulouse, 2014.

Articles

Edwige Quillerou-Grivot et **Yves Clot**, « Trois conditions pour une clinique de l'activité en psychologie du travail : le cas d'une intervention dans une entreprise de logistique automobile », *Activités* [En ligne], 10-2 | Octobre 2013, mis en ligne le 15 octobre 2013

L'objectif de cet article est de proposer, à partir d'une intervention chez un logisticien automobile, l'analyse de conditions favorisant le développement de l'activité, du métier et de la santé au travail. Le cadre de l'intervention en clinique de l'activité et sa méthodologie, déployés auprès d'opérateurs de montage de pare-chocs, nous amènent à tenter une formalisation de l'action du clinicien de l'activité qui cherche à transformer les obstacles organisationnels en nouvelles ressources pour le développement du métier d'opérateurs. Nous insistons sur la nécessité d'un travail clinique tant avec les opérateurs, par le biais d'une co-analyse du travail, qu'avec les concepteurs et décideurs de l'entreprise en comité de pilotage. Cette double visée de la recherche-intervention permet ainsi de maximiser les possibilités de développement de l'activité des opérateurs et de transformations de l'organisation du travail, malgré l'incertitude que laissent toujours nos actions face à la complexité de l'activité humaine et des organisations du travail. En partant du travail en intervention et des effets produits, nous proposons trois conditions cliniques qui ont semblé fondamentales pour permettre des développements de l'activité et un retentissement plus large au sein de l'organisation. Ces trois conditions renvoient à : l'authenticité du dialogue sur le travail, l'engagement dans la controverse, le transfert des étonnements et affects. Cette proposition de formalisation, au-delà de la méthode, permet d'alimenter le débat autour du modèle de la transformation lié à une approche clinique de l'activité.

http://activites.revues.org/842

Notes de bas de page :

Pour citer cet article :