

Christophe DEJOURS

LA SUBLIMATION ENTRE SOUFFRANCE ET PLAISIR AU TRAVAIL

Introduction

La clinique du travail s'est développée en France, d'abord entre les deux guerres, après la guerre et sous le nom de « psychopathologie du travail » et à partir des années 1990 sous le nom de « psychodynamique du travail ».

La psychodynamique du travail n'est pas qu'une discipline clinique. Elle est aussi une théorie centrée sur l'analyse des processus en cause dans l'étiologie de la souffrance et des pathologies, aussi bien que du plaisir et de la santé en rapport avec le travail. L'une des thèses principales de cette théorie a été formulée sous le nom de « centralité du travail » pour la subjectivité.

Longtemps ignorée, voire rejetée par les psychanalystes, la psychodynamique du travail s'est développée surtout grâce à la confrontation avec d'autres disciplines : après l'ergonomie et la médecine du travail, avec la sociologie (sociologie de l'éthique et sociologie de la division sexuelle du travail), l'anthropologie, puis avec la philosophie (notamment la phénoménologie de Michel Henry et l'Ecole de Francfort), avec le droit, et plus récemment avec l'économie.

Depuis deux ans environ, les écoles de psychanalyse s'ouvrent à la question du travail, en France d'abord, mais aussi dans différentes capitales européennes, au Canada, au Brésil, en Argentine. Cette nouvelle conjoncture est sans doute en rapport avec le fait que beaucoup de psychanalystes reçoivent des patients dont la demande initiale porte sur leur souffrance au travail. Comment faire place à une problématique du *travail* lorsque l'on part du corpus freudien ?

Pour répondre à cette question, le mieux est sans doute de commencer par l'analyse de ce qui, dans le rapport au travail, convoque la *subjectivité*. Plutôt que de s'engager ensuite dans l'investigation des effets pathogènes du travail, comme on le fait habituellement lorsque la discussion s'adresse à d'autres disciplines, il est peut-être plus idoine, pour discuter avec la Psychanalyse, d'examiner ce que la psychodynamique du travail peut apporter à la théorie de la *sublimation*. C'est

seulement après que l'on pourra envisager pourquoi certaines organisations du travail, en sapant les ressorts subjectifs de la sublimation, voire en s'opposant fondamentalement à cette dernière, sont capables de déstabiliser l'individu et de déclencher une crise psychique pouvant parfois mener jusqu'au suicide. Prendre en considération toutes ces données issues de la clinique suggère enfin d'accorder à la sublimation une place spécifique dans le fonctionnement psychique, significativement plus importante que celle qu'on lui assigne généralement dans la psychopathologie et la métapsychologie.

TRAVAIL, ACTIVITÉ ET SUBJECTIVITÉ

On oppose couramment le travail de **conception** au travail d'**exécution**, celui-là passant pour plus noble que celui-ci. La distinction n'est pas fausse, mais il convient tout de même de souligner qu'il n'y a pas de travail d'exécution si par là on veut désigner une activité de stricte obéissance à des prescriptions, des procédures ou des ordres.

Tous ceux qui travaillent contournent les règlements, enfreignent les procédures, transgressent les ordres, trichent avec les consignes. Pas seulement par goût immodéré de la résistance ou de la désobéissance mais, beaucoup plus couramment, pour bien faire. Car le travail concret ne se présente jamais exactement comme le prévoient les concepteurs et les organisateurs. Il y a toujours des imprévus, des pannes, des dysfonctionnements, des incidents, dans tout travail. Ce qui est prescrit c'est ce qu'on désigne sous le nom de **tâche**. Ce que font les travailleurs, concrètement c'est l'**activité**. Travailler, en somme, c'est constamment ajuster, adapter, bricoler, bidouiller. Celui qui ne sait pas tricher ou qui n'ose pas le faire est un mauvais professionnel. Car celui qui s'en tient à l'exécution stricte des prescriptions ne fait rien d'autre que la grève du zèle. Aucune entreprise, aucun atelier, aucune organisation ne peut fonctionner si les gens s'en tiennent à l'exécution des procédures officielles. Une armée dont les hommes se contentent d'obéir aux ordres est une armée vaincue.

Si les infirmiers exécutaient rigoureusement les ordres des médecins, il y aurait beaucoup de morts dans les hôpitaux, ce que précisément, ils évitent grâce à leur zèle.

De cette approche du travail par l'ergonomie et la clinique du travail, il ressort que, le travail, c'est ce qu'il faut inventer et ajouter, de soi-même, aux prescriptions, « pour que ça marche ». Ce zèle dont nous parlons n'est autre que le *travail vivant* dont aucune organisation du travail ne peut se passer.

Le travail dans cette perspective se présente fondamentalement comme une énigme. Que faut-il donc ajouter aux prescriptions pour que ça marche ? On ne le sait jamais à l'avance et de surcroît il faut l'inventer. En quoi consiste l'intelligence ici convoquée ? Quels en sont les ressorts psychologiques ? C'est une deuxième énigme.

C'est en raison de cet engagement de la subjectivité dans le zèle, que le travail ne peut jamais être neutre vis-à-vis du moi et vis-à-vis de la santé mentale. Il peut générer le meilleur, à ce point que dans certains cas le travail devienne un médiateur essentiel dans la construction de la santé. Mais il peut aussi générer le pire et conduire à la maladie mentale décompensée. En d'autres termes le travail ne peut pas être considéré comme un environnement. Au contraire, il pénètre au plus profond de la subjectivité. C'est pourquoi il est si important pour la psychanalyse.

LE TRAVAIL VIVANT

Le travail vivant, c'est ce que le sujet doit ajouter aux prescriptions pour atteindre les objectifs. Le travail en effet est toujours grevé d'incidents, de dysfonctionnements des objets techniques (qu'il s'agisse de la centrale nucléaire, de l'avion ou du terminal d'ordinateur), de contre-ordres venant de la hiérarchie, de perturbations venant de demandes urgentes formulées par des tiers, de manquements des collègues à leurs engagements, de désistements de dernière minute des clients etc... C'est ce qu'on appelle le « *réel* » du travail. Le réel c'est ce qui se fait connaître à celui qui travaille par sa résistance à la maîtrise.

L'expérience du réel du monde, c'est-à-dire de sa résistance à la maîtrise, se fait inévitablement sur le mode de l'*échec*. C'est-à-dire d'une expérience *affective* : surprise, désagrément, agacement, irritation, déception, colère, sentiment d'impuissance... Tous ces sentiments font partie intégrante du travail. Ils sont la matière première fondamentale de la connaissance du monde. C'est d'abord

affectivement que le réel du monde se révèle au sujet qui travaille. Celui qui est insuffisamment sensible est inévitablement un maladroit. Il casse les machines parce qu'il ne sait pas sentir affectivement quand elles peinent. Le soignant maladroit déstabilise le malade parce qu'il ne reconnaît pas affectivement l'angoisse de l'autre.

Pour éprouver affectivement le réel et donc connaître le monde, il faut un corps, d'abord, parce que c'est avec le corps qu'on éprouve les affects.

Travailler c'est d'abord échouer. Mais c'est ensuite se montrer capable d'encaisser l'échec, d'essayer d'autres modes opératoires, d'échouer encore, de revenir à l'ouvrage, de ne pas abandonner, d'y penser en dehors du travail, d'accepter une certaine invasion par la préoccupation du réel et de sa résistance, jusque dans l'espace privé. Comme les jeunes psychanalystes qui parlent inlassablement et en toute circonstance de psychanalyse, des difficultés pratiques et des succès qu'ils rencontrent, le jeune ingénieur de conduite ou de maintenance d'une centrale nucléaire doit accepter de se faire habiter 24h/24 par les enjeux de son travail. Travailler ce n'est pas seulement échouer, c'est aussi être capable d'*endurer* l'échec, aussi longtemps que cela sera nécessaire pour trouver la solution permettant de surmonter le réel.

LA CORPSPROPRIATION

A la vérité cette endurance à l'échec est décisive. C'est que pour trouver la solution il faut établir au préalable une véritable intimité avec la résistance du réel ; il faut faire corps avec elle. Et l'on peut montrer que l'énigme du réel qui se présente dans tout travail nécessite d'abord d'être « appropriée » selon des modalités spécifiques pour être déchiffrée. Trouver la solution qui convient est impossible sans formation préalable d'une familiarité subjective et affective entre le corps et le réel, que le philosophe Michel Henry a théorisée sous le concept de « corpspropriation du monde ». Cette corpspropriation n'est pas seulement cognitive. L'essentiel de son génie se joue dans le corps à corps avec le réel.

En fin de compte chaque nouvelle configuration du réel rencontrée dans le travail convoque la formation de nouvelles habiletés dont le travailleur ne disposait pas jusque là. De sorte que le travail entendu comme travail de production – *poiësis* – pour être de qualité, convoque la subjectivité jusque dans ses assises les plus intimes ; à savoir : le

corps, lieu de l'expérience subjective. Chaque habileté est en fait le résultat d'une élaboration de l'expérience subjective du corps aux prises avec le réel. C'est le corps qui confère à l'intelligence son génie. Ainsi le travail de production – poïésis – se transforme-t-il grâce à l'endurance, en « exigence de travail – Arbeitsanforderung – imposée au psychisme du fait de ses relations avec le corps » (Freud, 1915), pour autant que ce soit dans ce corps que s'éprouve d'abord la résistance du réel. Le lexique Freudien est truffé d'occurrences du terme *Arbeit*. Le travail-poïésis, implique dans un deuxième temps un travail de soi sur soi – travail-*Arbeit* : Erarbeiten, Durcharbeiten, dont dépend l'acquisition de nouvelles habiletés. Le plaisir tiré du succès du travail-*Arbeit*, occasionné par le travail-poïésis comme épreuve pour la vie d'âme, est lié à l'accroissement de la subjectivité. Travailler ce n'est pas seulement produire, c'est aussi se transformer soi même. Et cette transformation de soi est essentiellement une transformation de la façon d'habiter son corps. Cela passe aussi par la colonisation de la subjectivité par le travail, hors du temps de travail, jusque dans les insomnies et même dans l'économie des relations amoureuses ; mais aussi dans les rêves. Le travail du rêve est le temps où, grâce à la régression formelle, le corps subjectif se transforme.

A force de travailler le bois, l'ébéniste sent les essences avec son olfaction et son tact et développe des registres de sensibilité ignorés des profanes. Le marin, à force de ruser avec les lames, éprouve l'eau, la houle, les vagues, l'océan avec un plaisir ignoré des autres. A force d'en découdre avec son instrument, le violoniste entend dans l'art de l'autre virtuose des sonorités auxquelles il n'aurait pas eu accès avant d'avoir travaillé son violon.

Ce que je dis du travail de la matière est aussi valide dans le travail intellectuel : c'est avec son corps que l'enseignant ou le comédien sent et suit l'écoute de son public puis ajuste son savoir-faire corporel qu'on désigne sous le nom d'agir dramaturgique pour susciter leur attention. C'est avec son corps qu'on éprouve affectivement le contact avec les patients et qu'on acquière une connaissance de leur état psychique. Une "connaissance par corps" (expression empruntée à Bourdieu qui de son côté l'employait à un autre dessein).

La façon dont le travail ordinaire convoque la subjectivité du travailleur habile constitue *le premier niveau de la sublimation*.

TRAVAIL, COOPÉRATION ET ACTIVITÉ DÉONTIQUE

Bien que tout ce qui concerne le rapport solipsiste à la tâche soit déjà fort complexe, s'en tenir à cette analyse de la centralité subjective du travail est une simplification injustifiée. Le travail, en effet, implique aussi dans la plupart des situations ordinaires, le rapport à autrui. On travaille pour quelqu'un, pour un client, pour un chef, pour ses subordonnés, pour des collègues. Le travail implique aussi, parfois, le collectif avec en son centre la question de la coopération.

Il en va de la coopération comme de l'activité. A savoir qu'il existe toujours un décalage entre l'organisation du travail prescrite, ce qu'on désigne sous le nom de *coordination* et l'organisation du travail effective, ce qu'on désigne sous le nom de *coopération*.

La **coopération**, c'est autre chose que la coordination. Elle implique un remaniement **consensuel** de l'organisation prescrite. Pour cela il faut, à ceux qui s'efforcent de travailler ensemble dans un collectif ou une équipe, remanier la division des tâches et des hommes, en inventant des règles pratiques, admises et respectées par tous.

Faute de temps, je ne peux pas commenter ici tous les chaînons intermédiaires de la construction d'une coopération. Je signalerai seulement que cela exige que s'établissent entre ceux qui travaillent des relations de *confiance*. C'est la condition pour que chacun ose montrer aux autres comment il travaille, sans craindre qu'en révélant ses tricheries, cela ne se retourne contre lui. La coopération repose sur une activité complexe de confrontation entre les différentes façons intelligentes de tricher avec les prescriptions. Confrontation orientée vers la recherche d'accords et de consensus sur ce qui est efficace et ce qui l'est moins, ce qui est bien et mal, juste et injuste... C'est une activité de construction d'accords et de règles sur la façon d'« interpréter » les ordres ou les prescriptions.

On peut montrer facilement, à partir de l'analyse du processus de construction des règles, qu'une règle n'a jamais seulement une vocation technique. Elle est en même temps et toujours une règle sociale qui organise la civilité et le vivre ensemble. **Travailler ce n'est jamais uniquement produire, c'est aussi vivre ensemble.** Règle de travail et convivialité vont toujours de pair.

A cette activité de construction de règles, qui consomme une bonne partie de notre temps et de notre énergie, par exemple dans les sociétés de psychanalyse, on donne le nom *d'activité déontique*. Il n'y a à proprement parler de collectif que

lorsqu'il y a des règles qui organisent l'activité commune. Sinon ce n'est pas un collectif, c'est un groupe ou une foule, voire une masse.

L'activité déontique fait partie intégrante du travail ordinaire et elle conduit à des différenciations parfois très marquées entre équipes ou entre collectifs, entre styles de travail entre les écoles. Les collectifs et les métiers ont une histoire et cette histoire n'est autre que l'histoire de leurs règles et de leurs transformations successives.

ACTIVITÉ DÉONTIQUE, ESPACE DE DISCUSSION ET IDENTITÉ

Pour pouvoir coopérer il faut prendre des risques : entre autres celui de se manifester, de montrer ce que l'on fait et de dire ce que l'on pense. Indubitablement c'est prendre des risques.

Mais alors pourquoi les gens qui travaillent consentent-ils à prendre des risques au lieu de faire tous la grève du zèle ?

Ceux qui participent à l'activité déontique, à la vie du collectif et au vivre ensemble apportent, de fait, une contribution majeure à la coopération, à l'organisation du travail, à l'entreprise ou à l'institution et au-delà à la société. S'ils s'impliquent de la sorte c'est parce qu'en échange de cette **contribution** ils espèrent une **rétribution**. Or la clinique du travail est sur ce point irréfutable, la rétribution qui mobilise la majorité des travailleurs n'est pas la rétribution matérielle. Non qu'elle soit sans importance, bien sûr, mais elle n'est pas le moteur. La rétribution attendue est avant tout une rétribution symbolique. Sa forme principale, c'est la **reconnaissance**. Au double-sens du terme : reconnaissance au sens de gratitude pour le service rendu ; reconnaissance au sens de jugement sur la qualité du travail accompli. La reconnaissance, elle aussi, n'atteint son efficacité symbolique que si elle est obtenue et si elle est conférée selon des procédures dont les critères sont extrêmement précis.

Je n'ai pas le temps de développer ce point qui est maintenant bien connu. Je m'en tiendrai à dire que la reconnaissance passe par des jugements. Il existe deux formes de jugements :

Le jugement d'utilité porte sur l'utilité économique, sociale ou technique de la contribution apportée par un sujet à l'organisation du travail. Le jugement

d'utilité est important pour le sujet, parce qu'il lui confère un statut dans l'organisation pour laquelle il travaille et, au-delà, un statut dans la société. C'est aussi la condition pour accéder non seulement à un salaire, mais à des droits sociaux. Il suffit pour s'en rendre compte de se référer aux effets redoutables de ce que l'on connaît sous le nom de « mise au placard », c'est-à-dire de relégation dans des tâches subalternes ou absurdes, voire dans l'interdiction de travailler, tout en conservant son salaire. Nombre de gens de métier placardisés sont ravagés par la honte et la perte de confiance en soi et s'abîment dans la dépression.

Le jugement de beauté Il s'énonce toujours en termes esthétiques : c'est un beau travail, c'est de la belle ouvrage, c'est une démonstration élégante, c'est une jolie façon. Le jugement de beauté connote d'abord la conformité du travail accompli avec les règles de l'art, avec les règles de métier. Ce jugement ne peut être porté que par l'autre qui connaît les règles de l'art et le métier, de l'intérieur. C'est le jugement des pairs, le plus sévère, certainement, mais qui est aussi le plus prisé. Son impact sur l'identité est considérable. Reconnu par ses pairs, un travailleur accède à l'appartenance : appartenance à une équipe, à un collectif, à une communauté de métier. L'appartenance est ce par quoi le travail permet de conjurer la solitude. On dit désormais de lui que c'est un pilote de chasse comme les autres pilotes de chasse, que c'est un chercheur comme les autres chercheurs, qu'il est un psychanalyste comme les autres psychanalystes.

Il existe un deuxième volet du jugement de beauté qui porte sur la reconnaissance par les pairs de l'originalité, voire du style de la prestation fournie par un travailleur. Ce jugement **d'originalité** est bien-sûr le plus précieux, celui par lequel est conféré à un travailleur ce par quoi il n'est identique à nul autre. Différent du jugement de conformité, il n'est accessible que lorsqu'au préalable, le jugement de conformité a été proféré.

Il convient toutefois de souligner que ce qui est attendu par le travailleur dans ces deux jugements d'utilité et de beauté, c'est qu'il porte bien sur **la qualité de la prestation**, sur la qualité du travail accompli. Ce n'est que dans un deuxième temps que le sujet peut rapatrier ce jugement du registre du faire vers un jugement dans le registre de l'être, de l'identité.

La reconnaissance, pour cette raison, a un impact considérable sur l'identité. C'est grâce à la reconnaissance que pour une part essentielle la souffrance est transformée en plaisir au travail. Nous sommes ici loin du masochisme, c'est-à-dire du plaisir tiré de

l'érotisation de la souffrance, directement. Le chemin qui passe par la reconnaissance est beaucoup plus long et ne ressortit pas à la coexcitation sexuelle, il dépend du jugement de l'autre. Les termes énigmatiques de Freud pour qualifier la sublimation prennent, sous la loupe de la psychodynamique du travail, une signification précise. *« C'est une certaine espèce de modification du but et de changement de l'objet, dans laquelle notre échelle de valeurs sociale entre en ligne de compte, que nous distinguons sous le nom de sublimation »* (Freud – 1933)¹. La façon dont l'échelle de valeurs sociale entre en ligne de compte dans la sublimation semble bien passer par les jugements de reconnaissance par les autres, jugement d'utilité et jugement de beauté. La psychodynamique de la reconnaissance au travail constitue le **deuxième niveau de la sublimation**, et y introduit une nouvelle dimension : le succès de la sublimation, dépend pour une bonne part du jugement de l'autre et de la loyauté des partenaires de la reconnaissance. (Alors que le premier niveau de la sublimation, celui de la corpsappropriation, est strictement intrasubjectif.)

Pour nombre de nos patients, l'identité au sortir de l'adolescence est incertaine, inachevée, immature et le risque de crise d'identité avec ses conséquences psychopathologiques n'est pas loin. C'est pourquoi le travail, via la reconnaissance, constitue dans nombre de cas une deuxième chance vis-à-vis de la construction de l'identité et de la santé mentale.

UNE NOUVELLE METHODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL : L'EVALUATION INDIVIDUALISEE DES PERFORMANCES

Alors que la colonisation du monde du travail par les nouvelles méthodes de gestion battait son plein, une nouvelle méthode d'organisation, étroitement liée à la doctrine gestionnaire, est introduite dans la plupart des entreprises privées aussi bien que dans le service public. Il s'agit de l'évaluation individualisée des performances. Cette méthode est présentée comme un moyen « objectif » d'évaluer le travail de chaque individu et de le rendre comparable à celui des autres salariés. L'évaluation individualisée repose sur le principe d'une analyse quantitative et objective du travail, passant par le mesurage des résultats.

¹ Freud S. (1933) : « Neue Folge der Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse », Traduction Française, OCFP, Tome XIX, p 179.

L'évaluation du travail par des méthodes objectives et quantitatives de mesurage repose sur des bases scientifiques erronées. Cette méthode d'évaluation quantitative est donc fausse et le sera toujours. Elle génère de ce fait des sentiments d'injustice qui ont aussi des effets délétères sur la santé mentale.

Mais le plus grave est probablement dans les effets de cette méthode sur le travail collectif, sur la coopération et sur le vivre ensemble. L'évaluation individualisée et quantitative des performances, en effet, met tous les salariés en concurrence les uns avec les autres. Les succès d'un collègue deviennent une menace pour le salarié. C'est maintenant chacun pour soi et tous les coups sont permis. La méfiance et la peur s'abattent sur le monde du travail. La déloyauté devient banale. La prévenance, l'entraide disparaissent. On ne se parle plus. Les solidarités ont fondu. À la fin, chacun se retrouve seul au milieu de la multitude, dans un environnement humain et social qui revêt bientôt les allures de l'hostilité. La solitude s'abat sur le monde du travail et cela change radicalement la donne, en ce qui concerne le rapport subjectif au travail et la santé mentale.

Contrairement à ce qu'affirment certains auteurs, le harcèlement au travail n'est pas nouveau. Mais si, effectivement, les victimes du harcèlement augmentent considérablement, ce n'est pas à cause du harcèlement lui-même, c'est à cause de la solitude. Car, face au harcèlement, face à l'injustice, et même plus trivialement face aux difficultés du travail ordinaire et aux échecs que comporte toute vie professionnelle, il n'est pas du tout identique d'y faire face avec l'aide et la solidarité des autres ou de se retrouver seul, isolé, et dans un environnement humain potentiellement hostile.

La multiplication actuelle des suicides au travail ne résulte pas seulement des injustices, de la disgrâce ou du harcèlement. Elle résulte principalement de l'expérience atroce du silence des autres, de l'abandon par les autres, du refus de témoigner des autres, de la lâcheté des autres.

LA SOUFFRANCE ETHIQUE

C'est dans ce contexte troublé que certains travailleurs en viennent à accepter de mettre leur zèle au service d'objectifs que leur sens moral réprouve. Par exemple, pour atteindre le chiffre d'affaire auquel on s'est engagé en signant un contrat d'objectif, il

faut de fait, gruger les clients. Ou encore pour augmenter le rendement de son équipe il faut bien que le « manager » manipule les subordonnés en usant alternativement de la promesse et de la menace. Pour se faire aider dans l'art de duper le client ou de manipuler les subordonnés on bénéficie de formations ad hoc, et des scripts s'affichent sur l'écran d'ordinateur destinés à assister l'opérateur dans le détournement des questions embarrassantes posées par les clients, ou dans le choix des formulations les plus aptes à impressionner les subordonnés. En d'autres termes il s'agit désormais de mentir aux clients et aux subordonnés et de les manipuler, sur ordre. Mensonges et manipulations sont prescrits. Quels que soient les moyens utilisés et les manquements aux règlements, la direction fermera les yeux si le chiffre d'affaire est atteint.

Naguère les salariés n'auraient pas accepté d'obéir à ces injonctions parce qu'elles sont en contradiction avec les valeurs du service public et de loyauté à l'égard des usagers. Mais aujourd'hui, le salarié hésite. Car tous les autres, des dirigeants aux collègues, des cadres aux subordonnés, tout le monde consent à mettre son zèle au service d'actions que la conscience morale réprouve.

S'ouvre ici le chapitre nouveau en clinique du travail, de **la souffrance éthique**, c'est-à-dire de la souffrance en rapport avec l'expérience de la trahison de soi. Ce qui est grave, ici, du point de vue psychopathologique, c'est qu'un verrou supplémentaire de la sublimation est violé. « Notre échelle de valeurs sociale », nous l'avons vu précédemment renvoie à la reconnaissance. Dans la première approche que nous en avons donnée, « l'échelle de valeurs sociale » passait par le jugement de **l'autre**. Le nouveau chapitre de la souffrance éthique permet de rendre mieux saisissable un deuxième volet de la façon dont « notre échelle de valeurs sociale entre en ligne de compte », à savoir le jugement que le sujet porte lui-même, non seulement sur la **qualité** de sa contribution au regard de la production, mais sur la **valeur** éthique de sa prestation. Car par son activité de production, le travailleur engage, de facto, le destin de l'autre, en particulier du client qu'on l'enjoint à duper ou du subordonné qu'on le somme de « mettre sous pression ». C'est dire que le travail ne se réduit pas à une activité, il implique des dimensions qui relèvent en propre de l'*action*, au sens qu'Aristote donne au concept de *praxis* : action moralement juste. Les nouvelles pathologies liées à la souffrance éthique montrent que derrière le terme de valeur se trouve implicitement désigné le soubassement éthique de la sublimation qui engage ce qui, dans le narcissisme, ressortit à l'estime de soi. C'est en quelque sorte le **troisième niveau de la sublimation** : lorsque le travail vivant est effectivement jugé et

délibérément orienté en vue d'honorer la vie, alors les effets en retour du travail sur l'identité, ou sur le moi, se traduisent par l'accroissement de l'estime de soi et de l'amour de soi.

En consentant à mettre son zèle au service d'ordres et de prescriptions qui déshonorent la Kultur, au double sens allemand de culture et de civilisation, le travailleur fragilise encore davantage les bases intrasubjectives de son identité et se rend encore plus dépendant de la reconnaissance par l'entreprise pour maintenir son identité. Et, de fait, ceux qui sont le plus exposés au suicide sont, parmi les travailleurs, ceux qui se sont le plus impliqués dans leur tâche. Les bras cassés, ceux qui font le minimum syndical, les « glandeurs » ne se suicident pas lorsqu'ils entrent en disgrâce.

La clinique du travail, en procédant à l'investigation des suicides au travail, suggère que le travail engage la subjectivité et l'identité de tous ceux qui s'impliquent authentiquement dans l'éthos du travail de qualité. Le travail peut générer le meilleur lorsqu'il ouvre sur la *sublimation* et permet de porter jusqu'à son terme une activité socialement valorisée. Les suicides au travail sont d'apparition récente puisque les premiers recensés remontent en France à 1995. Ils marquent un tournant historique dans la mesure où ils signent l'apparition de la souffrance éthique chez ceux qui sont conduits, par les nouvelles formes d'organisation du travail, à faire l'expérience de la trahison de soi.

TRAVAIL VIVANT ET CULTURE

Ce tournant historique est une menace pour les individus, mais il est aussi une menace pour la civilisation, parce qu'il marque la possibilité de rompre la continuité entre le travail ordinaire et la culture. La culture, en effet, est ce qui dans les œuvres humaines s'accumule au cours des âges pour honorer la vie. Et les œuvres humaines sont et seront toujours le résultat d'un travail, à condition toutefois que celui-ci ne soit pas seulement un travail de production, une *poiésis*, mais aussi le résultat d'un *Arbeit*, c'est-à-dire d'une exigence de travail de soi sur soi, d'une *Arbeitsanforderung*, qui estampille la production ou l'œuvre du sceau d'une subjectivité. Ou, pour le dire autrement, le travail de culture, le *Kulturarbeit* de Freud, ne consiste pas seulement dans les œuvres accomplies par les « *große Männer* », c'est-à-dire les peintres et les sculpteurs, les compositeurs et les philosophes, les penseurs et les chercheurs. La production des œuvres de la culture passe aussi par des relations de coopération et de

transmission, et implique parfois la participation d'un grand nombre d'individus, qu'il s'agisse de construire des pyramides ou des ponts suspendus, de bâtir des cités ou des institutions, de restaurer des monuments historiques ou de mettre au point l'interprétation d'un opéra. Et quand au lieu de rassembler les contributions individuelles ordinaires dans l'enthousiasme de participer à une œuvre commune, quand une entreprise ou une institution déstructure le vivre ensemble nécessaire à la coopération, quand elle pousse certains individus au suicide, le Kulturarbeit n'est plus à l'ordre du jour. Ce qui se profile est bien plutôt le spectre de la faillite de cette entreprise ou l'effondrement de cette institution et, si l'on ne parvient pas à enrayer l'extension de ce processus, la décadence de la Kultur.

Et de fait il n'y a pas de neutralité du travail vis-à-vis du vivre ensemble. Ou bien le travail, via l'activité déontique, fonctionne comme moyen puissant de créer, de transmettre des liens sociaux de coopération, ou bien il détruit ces liens sociaux et fait surgir la « désolation » (au sens de Hannah Arendt : loneliness).

CONCLUSION

De ce parcours entre clinique du travail et sublimation on peut tirer plusieurs conclusions.

1) La sublimation n'est pas une. On peut la décomposer entre :

- un premier niveau où se trouve principalement engagé le rapport de soi à soi, entre **corpsappropriation** et accroissement des pouvoirs du corps
- un deuxième niveau où se trouve principalement engagé **le rapport à l'autre** entre reconnaissance et renforcement de l'identité
- un troisième niveau où se trouve principalement engagé **le rapport à la cité, à la culture, à la civilisation** entre Kulturarbeit et accomplissement de l'ipséité ou accomplissement de soi.

2) La sublimation n'est pas l'apanage des seuls « große Männer ». Elle est **au rendez-vous de tout travail** lorsque ce dernier est orienté vers la recherche de la qualité et quand, pour ce faire, il s'efforce de respecter les règles de métier (éthos professionnel).

3) La sublimation, limitée aux deux premiers niveaux, celui de la corpsappropriation du monde et celui de la reconnaissance par l'autre, constitue la « *sublimation ordinaire* ». **Ayant un pouvoir puissant sur l'identité et sur la santé mentale, elle peut toutefois être**

obtenue alors même que ces efforts de qualité sont mis au service du pire (fabriquer des armes de destruction massives par exemple, faire rouler les trains pour acheminer le bétail humain vers les fours crématoires...). En revanche lorsque la sublimation est délibérément ordonnée par le souci d'honorer la vie et assume les exigences du *Kulturarbeit*, se profile la sublimation au sens plus classique du terme que l'on pourrait qualifier de « *sublimation extraordinaire* ».

4) La sublimation est potentiellement pourvoyeuse de bénéfices essentiels pour la santé mentale, en termes d'accroissement des registres de sensibilité du corps, de l'identité et de l'amour de soi. A l'inverse, les organisations du travail qui empêchent la sublimation, comme le Taylorisme ou l'évaluation individualisée des performances, sont délétères pour la santé mentale. Il ne peut pas y avoir de neutralité du travail vis-à-vis de la santé mentale, ou bien il génère le meilleur par le truchement de la sublimation, ou bien il génère le pire, au point de pouvoir, via la souffrance éthique, conduire à la ruine de l'amour de soi et au passage à l'acte suicidaire.

5) Le travail vivant pourrait bien jouer un rôle essentiel dans la structuration ou la déstructuration du lien social. Le renoncement à la satisfaction sexuelle de la pulsion (*Triebverzicht*) à l'origine de la sublimation est peut-être un meilleur candidat pour rendre compte de la nature du lien social, que la libido et l'amour comme le soutient Freud dans « *Psychologie de masses et analyse du moi* »