

tement commerciales fondées sur la convergence d'intérêts et dépourvues de conflictualité initiale. Il est marqué par un penchant historique et diplomatique, ce qui en fait aussi la qualité. « La diplomatie, dit Abel Lanzac (diplomate et auteur à succès), c'est d'abord l'art de parler à ses ennemis ». Le présent ouvrage étaye merveilleusement et solidement ce propos d'une myriade d'exemples.

Par Alain HENRY,
Agence française
de développement.

LA VOLONTÉ D'EXISTER AU (ET PAR SON) TRAVAIL

À propos du livre de Guy Jobert, *Exister au travail – Les hommes du nucléaire*, Toulouse, Éditions Erès, 2014.

Si l'énigme de l'investissement subjectif dans le travail vous intrigue, le livre de Guy Jobert sera pour vous une ressource incontournable. Ce bel ouvrage invite à prendre en compte la dimension centrale du travail – le travail comme *fait humain* – dans la construction et le développement des personnes. Ainsi, ce livre est une défense de la subjectivité, cette énigme de la mobilisation du désir et de l'intelligence, des acteurs en situation de travail. En quête de compréhension, l'auteur réalise une recherche-intervention-clinique auprès d'agents de conduite de centrales nucléaires françaises. Cette investigation (qui peut se lire comme un roman) tente de répondre à cette interrogation : « *Dans le cadre de notre activité de travail, par quels moyens et à quel prix tentons-nous d'exister, de nous développer au milieu des autres et de donner du sens à notre action ?* » (p. 11).

Cette problématique, qui nous semble capitale, est redoutable par son ampleur et par les difficultés qu'elle soulève, tant sur les aspects empiriques que sur les aspects conceptuels. La finesse et l'esprit critique, les multiples compétences théoriques et pratiques de l'auteur, ainsi que sa riche expérience de clinicien du travail lui permettent de faire face à cet ambitieux projet.

Quelques mots de présentation sur l'auteur :

Guy Jobert est Professeur honoraire à l'Université de Genève et est Professeur émérite au Conservatoire National des Arts et Métiers, ancien titulaire de la

chaire de Formation des adultes. Il est également membre du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) et directeur de la revue *Éducation Permanente*.

Dense, mais accessible, son ouvrage se divise en cinq parties qui nous font cheminer de l'expression d'une *plainte continue* des agents de conduite de centrale nucléaire jusqu'à une réflexion érudite sur le travail en tant que *fait social total*.

La première partie nous donne les éléments de contexte concernant cette recherche-intervention. Sans revenir sur la présentation claire et pédagogique de Guy Jobert concernant le parc nucléaire français et ses agents, le lecteur appréciera indéniablement les précisions apportées sur le dispositif de recherche mis en œuvre, qui permettent au lecteur de se mettre au plus près de l'activité du clinicien du travail, notamment en ce qui concerne le traitement de la demande et la déconstruction/construction du problème social adressé à l'intervenant sous la forme d'une problématique sociologique définie par le chercheur.

Un autre point appréciable : pour reconstituer le *monde vécu* des *seigneurs de la conduite*, l'auteur va déplier et expliciter sa méthodologie clinique, qui « *rompt avec l'enquête classique en sciences sociales* » (p. 67). Par cette mise en perspective originale, Guy Jobert nous accompagne dans la découverte d'un sujet peu abordé par les chercheurs en sciences sociales, mais qui est pourtant fondamental dans la construction d'un objet de recherche : la question épistémologique de la validation des interprétations du chercheur « *tant à l'égard de ses interlocuteurs de terrain qu'à [l'égard de] la communauté scientifique* » (p. 78).

La deuxième partie est une évocation du cadre interprétatif mobilisé, principalement la psychodynamique du travail. Guy Jobert articule de manière habile et efficace ce courant clinique avec le

champ de la sociologie compréhensive afin de nous inviter à prendre en compte la dimension sociale et psychique des sujets au travail. Dans cette courte partie où il est question de la dynamique de la reconnaissance et du rapport au réel, notons les apports de la philosophie, avec des auteurs classiques comme Hannah Arendt ou Paul Ricoeur, qui ouvrent ces problématiques « *au champ politique, qui est celui de l'action* » (p. 108).

La troisième partie est une description et une mise en correspondance des différentes composantes et de la contribution des agents de conduite et de sa rétribution. Après avoir élaboré l'hypothèse que leur plainte *exprime une dimension douloureuse du rapport subjectif au travail*, Guy Jobert met en évidence dans le cadre de la relation salariale classique un déficit de reconnaissance, qui ne se limite pas à cet univers de travail, de la contribution intellectuelle et psychique que comporte l'activité des agents. Ainsi, l'auteur nous montre les limites et les impasses de l'approche utilitariste de l'échange salarial lorsqu'il s'agit de comprendre la question de la reconnaissance symbolique de la partie invisible du travail humain, comme la peur, l'anxiété ou encore l'angoisse que peuvent éprouver ces acteurs de l'industrie du nucléaire devant « *la complexité de la tâche et de sa charge éthique* » (p. 228).

La quatrième partie est une élaboration théorique – illustrée en fin de chapitre par une étude de cas sur le travail des agents – des différents régimes d'action et des possibles voies, incertaines et fragiles, de la reconnaissance. Le clinicien du travail opère alors un déplacement du questionnement et de l'objet même de sa recherche :

quelles sont les raisons qui amènent les agents à travailler avec conscience et à s'investir dans leur activité malgré le manque de contrepartie ?

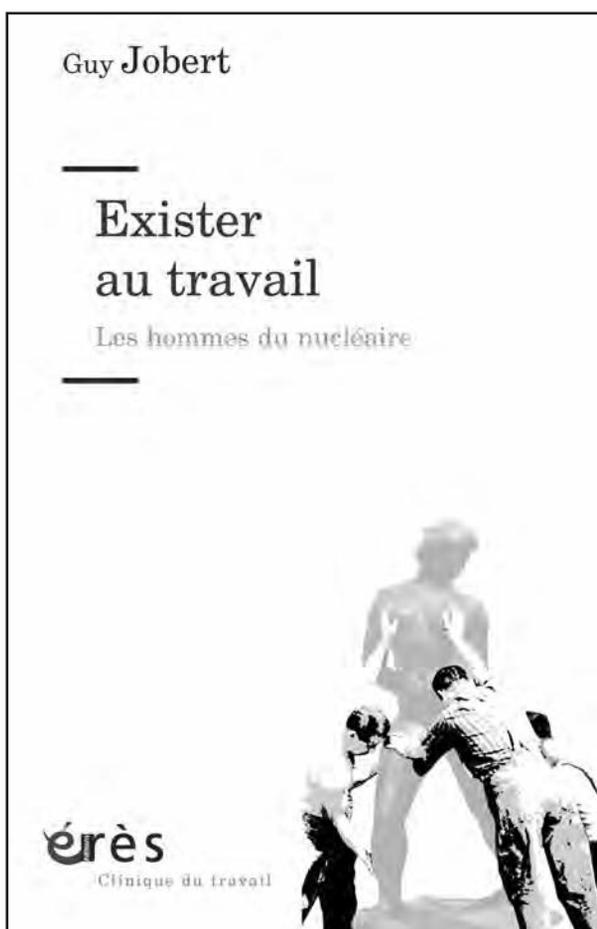
À partir des catégories définies par Hannah Arendt, telles que *le travail (labour)*, *l'œuvre (work)* et *l'action (action)* (ARENDDT, 2002), Guy Jobert développe une analyse rigoureuse afin d'explorer et de savoir comment s'opère la *production de soi des agents* dans leur rap-

port socialisé aux objets techniques. Cette analyse nous fait découvrir les pratiques *virtueuses* des agents, mais également les coûts psychiques que comporte pour eux le fait de ne pas pouvoir laisser une trace ou une *œuvre*. L'auteur démontre en quoi *l'action* est quasi inatteignable, notamment en raison de la très grande rigidité des normes d'exploitation et de la tentation permanente d'une renormalisation de leur environnement de travail. Guy Jobert pousse son analyse, à travers ses données recueillies dans *les espaces hors travail*, pour comprendre comment les agents *tiennent*, malgré tout. Le regard du sociologue sur leur *société locale*, et plus spécifiquement sur les *pratiques consummatoires et les positions sociales* des agents, nous montre l'opportunité pour ces derniers d'« *obtenir d'autrui des marques de considération et de constituer des repères identitaires* » (p. 274).

La cinquième partie est une mise en perspective non marchande des rapports dans le (et au) travail. Le chercheur transdisciplinaire, toujours soucieux de rendre compte de l'énigme du plaisir et de la motivation des agents de conduite, dépasse les catégories mobilisées, comme celle de la psychodynamique du travail ou encore celle de la sociologie de l'identité du travail, et adopte alors le regard de l'anthropologie sociale et culturelle, en référence aux travaux de Marcel Mauss. L'auteur compose une élégante problématisation multiple, en référence à la variété des références disciplinaires (économie, psychanalyse, psychosociologie ou encore philosophie), en ayant pour ambition de comprendre « *les fondements de la coopération, et donc ceux du lien*

social en général » (p. 295). Après une analyse proprement anthropologique des dimensions de la *dette*, de la *faute* et du *devoir* que vivent les agents, Guy Jobert nous explique comment le *circuit salarial marchand* s'articule avec le *circuit du don-contredon* qui « *fait intervenir des acteurs multiples entre lesquels se déroulent des échanges multiples* » (p. 364).

Ainsi, malgré la faible gratification symbolique, ces derniers peuvent s'inscrire dans la triple obligation



de *donner-recevoir-rendre*, qui permet de créer, sans fin, le lien social et de pouvoir en tirer, « *si peu que ce soit, des raisons de vivre* » (p. 382).

L'ouvrage se termine sur une solide synthèse pour penser le travail comme objet multidimensionnel, comme « *figure de la condition humaine* » (p. 386) ou, pour le dire autrement, en référence au philosophe Y. Schwartz, comme une « *compétence à vivre* ».

Au final, cette belle *contribution anthropologique de la reconnaissance au travail* (1) nous amène à retourner vers l'action pour mettre en œuvre des dispositifs innovants de recherche-action (GAULEJAC et

al., 2013 ; LHUILIER, 2011) ou des espaces de discussion (DETCHESSAHAR, 2013) pour que le travail devienne ou redevienne supportable...

Par Xavier LÉON *

(1) Cet ouvrage reprend plusieurs éléments de la thèse d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) : *La compétence à vivre. Contribution à une anthropologie de la reconnaissance au travail*, que l'auteur a soutenue en 1998 à l'Université François Rabelais de Tours – UFR Arts et Sciences Humaines, devant un jury composé de G. Pineau, G. Benguigui, R. Gaspar, C. Dejours, D. Hameline, R. Sainsaulieu et G. Vigarello.

* Assistant de recherche et chargé d'enseignement au département « Stratégie, Hommes et Organisation » du campus Paris d'ESCP Europe.

BIBLIOGRAPHIE

ARENDR (H.), *Condition de l'homme moderne*, Paris, Agora, 2002/1958.

DETCHESSAHAR (M.), « Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations*, n°19, pp. 57-80, 2013.

GAULEJAC (V.), GIUST-DESPRAIRIES (F.) & MASSA (A.), *La recherche clinique en sciences sociales*, Toulouse, Éditions Erès, 2013.

LHUILIER (D.), *Cliniques du travail*, Toulouse, Éditions Erès, 2011.