

CANAL PSY	
N°12 • Mai 94	Mensual • 10 F
S O M M A I R E	
Infos pratiques Inscriptions, jays, DEA...	2
Psychologue du Travail L'acteur et le système	4
L'entreprise, la psychologie et le psychologue <i>Gabriel Laureen</i>	4
Des psychologues du travail Pour quel gain ? <i>Monique Laroche</i>	6
Psychologues du travail du Sime type ? <i>Michèle Grogg</i>	7
Ateliers... Le Centre National de Documentation sur les Toxicomanes <i>Pierre Guette</i>	10
Echos Ouvrir la voie aux vés... <i>Odile Carie-Ferré</i>	12
Agenda	13
Coq à l'âne	15
Calendrier 1994-1995	16
S O M M A I R E	

Éditorial

C'est nous vous l'avons annoncé, d'importants changements dans l'équipe PFP vont marquer la prochaine rentrée, inaugurant un mouvement de reflux progressif en fil des prochaines années. Les deux départs à la retraite libèrent deux postes. D'autre part, LILIANE MEMERY, tout en nous maintenant de nouveau son attachement à la formule PFP et la satisfaction qu'elle a eu d'y travailler, souhaite pour des raisons de santé se retirer de l'enseignement et allouer son investissement, et glorieux donc, vers la prise en charge d'un module théorique.

En sens inverse, deux maîtres de conférences viennent d'être élus pour des affectations respectivement "Pratiques en Situation Professionnelle" pour une partie importante de leur service - Denis MELLER, et Patrick MERCIER, qui assument cette année un module théorique et le remplacent donc l'année prochaine par un groupe de base. Deux autres intervenants sont sollicités, qui ne nous ont pas encore donné leur réponse. L'un d'eux est déjà intervenu aux étudiants qui se retrouvent ainsi dans des démarches proches de la psychologie cognitive de trouver un fonctionnement plus satisfaisant avec leurs perceptions que dans l'appareil actuel.

Le projet de groupe à GRENoble, que nous avions eu autre fois bien parti, s'est encore effilé pour cet an. Il nous a semblé cependant qu'une réflexion s'était manifestée, et que conduisant nous continuons à le suivre. D'autre part, nous accueillons la finalité d'un groupe basé à Grenoble, ou à proximité en territoire français, ce qui pourrait renforcer non seulement les échanges de plus en plus nombreux, qui viennent chaque année de nous, mais aussi ceux de Haute-Savoie ou de Franche-Comté.

Dans un autre ordre d'idées, nous allons éditer prochainement un ouvrage collectif produit du groupe "Publication" qui a fonctionné plusieurs années sous la direction de Paul FUSTIER.

Enfin, nous envisageons pour la rentrée 95 le lancement d'un diplôme d'Université pluridisciplinaire de niveau de cycle, qui pourra s'intituler Diplôme Universitaire de Recherche à l'École des Sciences, et qui constituerait une alternative à la voie menée du DEA pour ceux qui, déjà titulaires de la maîtrise, souhaitent compléter ou bien avec l'Université pour mener des recherches.

Bien, nous voyez, ce n'est pas encore cette année qu'on s'indigne tout à fait dans le monde. A bientôt pour les candidats à la session de juin. A un peu plus tard pour les autres...

Alain-Nath HENRI

Canal Psy

ISSN : 2777-2055

Éditeur : Université Lumière Lyon 2

12 | 1994

Psychologue du travail

L'acteur et le système

<https://publications-prairial.fr/canalpsy/index.php?id=2369>

Référence électronique

« Psychologue du travail », *Canal Psy* [En ligne], mis en ligne le 22 janvier 2021, consulté le 08 juin 2024. URL : <https://publications-prairial.fr/canalpsy/index.php?id=2369>

DOI : 10.35562/canalpsy.2369

SOMMAIRE

Alain-Noël Henri
Édito

Dossier. Psychologue du travail

L'acteur et le système

Gabriel Lunven
L'entreprise, la psychologie et le psychologue

Monique Latreille
Des psychologues du travail pour quoi faire ?

Michèle Grosjean
Psychologues du travail du 3^e type ?

À propos

Pierre Guette
Quelques questions à Pierre GUETTE, directeur du Centre National de
Documentation sur les Toxicomanies

Échos

Odile Carrie-Ferrapie
Ouvrir la voie aux voix

Édito

Alain-Noël Henri

TEXTE

- 1 Comme nous vous l'avions annoncé, d'importants changements dans l'équipe FPP vont marquer la prochaine rentrée, inaugurant un mouvement de relève progressive au fil des prochaines années. Les deux départs à la retraite libèrent trois groupes. D'autre part, Liliane MEMERY, tout en nous manifestant de nouveau son attachement à la formule FPP et la satisfaction qu'elle a eue d'y travailler, souhaite pour des raisons de surcharge de travail y alléger son investissement, et glissera donc vers la prise en charge d'un module thématique.
- 2 En sens inverse, deux maîtres de conférences viennent d'être élus pour être affectés au département "Formation en Situation Professionnelle" pour une partie importante de leur service : Denis MELLIER, et Patricia MERCADER, qui assuraient cette année un module thématique et le remplaceront donc l'année prochaine par un groupe de base. Deux autres intervenants sont sollicités, qui ne nous ont pas encore donné leur réponse. L'un d'entre eux devrait permettre aux étudiants qui se retrouvent mieux dans des démarches proches de la psychologie cognitive de trouver un interlocuteur plus familiarisé avec leurs préoccupations que dans l'équipe actuelle.
- 3 Le projet de groupe à Grenoble, que nous avons cru cette fois bien parti, s'est encore enlisé pour un an. Il nous a semblé toutefois qu'une réelle ouverture s'était manifestée, et par conséquent nous continuons à le suivre. D'autre part, nous étudions la faisabilité d'un groupe basé à Genève, ou à proximité en territoire français, ce qui pourrait intéresser non seulement les étudiants de plus en plus nombreux qui viennent chaque mois de Suisse, mais aussi ceux de Haute-Savoie ou de Franche-Comté.
- 4 Dans un autre ordre d'idées, nous allons éditer incessamment un ouvrage collectif produit du groupe « Publication », qui a fonctionné plusieurs années sous la direction de Paul FUSTIER.

- 5 Enfin, nous envisageons pour la rentrée 95 le lancement d'un diplôme d'Université pluridisciplinaire de niveau 3^e cycle, qui pourrait s'intituler Diplôme Universitaire de Recherche à Partir des Pratiques, et qui constituerait une alternative à la voie étroite du DEA pour ceux qui, déjà titulaires de la maîtrise, souhaitent conserver un lien avec l'Université pour mener des recherches.
- 6 Bon, vous voyez, ce n'est pas encore cette année qu'on s'endort tout à fait dans la routine. À bientôt pour les candidats à la session de juin. À un peu plus tard pour les autres...

AUTEUR

Alain-Noël Henri

IDREF : <https://www.idref.fr/083014993>

ISNI : <http://www.isni.org/0000000077325074>

BNF : <https://data.bnf.fr/fr/14609017>

Dossier. Psychologue du travail

L'entreprise, la psychologie et le psychologue

Gabriel Lunven

DOI : 10.35562/canalpsy.2376

PLAN

Le mythe de la rationalité

La peine et la panne

L'autre point de vue

 L'homme de l'art face à la demande d'irrationnel

 Les recettes comportementalistes

 L'analyse critique psycho-sociale

 La contribution à la recherche du sens

L'interlocuteur étrange

TEXTE

- 1 L'entreprise est un théâtre, une grande scène, composée de plusieurs niches, où se jouent des pièces et des rôles multiples, en principe convergents, mais inspirés de logiques diverses et portés par des acteurs issus de contextes ou d'écoles variés.
- 2 Chaque fonction a son discours, chaque discipline son système de valeurs, chaque personne son mode de perception. La psychologie, les psychologues et les fonctions qui les accueillent n'échappent pas à ce constat.
- 3 L'entreprise, toutefois, répond à un principe de cohérence, d'aucuns diraient une culture, nécessaire à sa cohésion et à sa pérennité. Comment la psychologie, avec ses outils, ses questions, ses valeurs, comment le psychologue, avec ses attentes et ses projets, s'intègrent-ils ou s'opposent-ils à cet univers uniformisant ?

Le mythe de la rationalité

- 4 L'entreprise c'est du concret, du palpable, du chiffrable. Qu'elle se veuille technique ou économique, la rationalité quantitative s'impose

- partout. Elle veut des résultats ; des mesures, des informations ; rapides, complètes, exactes.
- 5 De plus en plus rapides, de plus en plus complètes, de plus en plus précises (les moyens informatiques sont là ; la pression de la concurrence, ou... des réactions boursières, oblige).
 - 6 L'entreprise se gère, se calcule, en temps réel. Elle se prévoit, se planifie, et se replanifie sans relâche, même si l'environnement économique est de plus en plus imprévisible (même si... ou surtout si...).
 - 7 Ce que l'on gère ? Des ressources : matières premières, énergie, investissements et... ressources humaines. Il s'agit d'optimiser leur combinaison, pour obtenir la meilleure performance.
 - 8 Ceci nécessite une préparation préalable du travail : des méthodes « scientifiques », des gammes et des temps déterminés au plus juste, avec certes, la correction (ou la rationalité complémentaire...), fournie par l'ergonomie. Le Taylorisme a de beaux restes, sous des formes « humanisées ».
 - 9 Ceci conduit aussi au rapprochement permanent entre les moyens et les programmes ou les plans de charge, avec le mythe de la flexibilité de l'emploi.
 - 10 Dans cette perspective, la construction de robots ou de systèmes automatisés ne correspond pas seulement à une volonté de modernisation ou d'accroissement des séries. C'est aussi l'aboutissement normal d'un cheminement intellectuel, ou du moins, d'une tentation de l'esprit technologique et/ou gestionnaire.
 - 11 Tout ingénieur se voit quelque peu démiurge et rêve d'usines sans états d'âme et sans conflits, car sans ouvriers, et donc sans les aléas ou îlots d'incertitude qu'ils sont susceptibles d'introduire, dans cet océan espéré de rationalité et de prévisibilité.

La peine et la panne

- 12 Reste, dira-t-on, l'imprévu résiduel, agaçant (car sans respect pour la belle mécanique technico-économique rêvée), que constituent la

panne, le grain de sable qui grippe les rouages et réintroduit le chaos...

- 13 Selon Yves LASFARGUE, notre monde industriel est en train de passer de la *civilisation de la peine* à la *civilisation de la panne*. Ces deux inconvénients constitutifs n'ont pas, pour autant, le même statut. La *peine* (fatigue, douleur ou stress) fait l'objet d'efforts pour l'atténuer, mais est quelque peu acceptée, voire gérée comme une conséquence fatale (éventuellement monnayable). La *panne* figure parmi les injures majeures faites au système. Elle est l'une des cinq défaillances inadmissibles, bannies par le credo universel du management industriel moderne, d'inspiration nipponne : zéro panne, zéro défaut, zéro délai, zéro papier, zéro stock. Pour faire bonne mesure, certains y ont ajouté le « zéro accident » (cela perturbe l'organisation), voire avec Hervé SERIEYX, le « zéro mépris » (car très néfaste pour la communication et motivation des personnes !).
- 14 Dans ce contexte productiviste, il ne serait sans doute pas de bon ton d'introduire un quelconque principe de « zéro peine », « zéro ennui », ou « zéro usure mentale »... qu'une vision plus humaniste de la société pourrait inspirer.
- 15 Ce portrait, durci jusqu'à frôler la caricature, peut sembler quelque peu grinçant. Au-delà des diverses démarches managériales, au sein desquelles les bons sentiments participatifs alternent avec la rigueur toute stoïque de la *lean production*, de l'entreprise « sans surcharge pondérale, car soumise au régime minceur et muscles » (D. BÖSENBERG et H. METZEN, 1994, *Le lean Management*), c'est bien pourtant là, l'ossature organisationnelle nécessaire pour toute entreprise qui veut survivre, dans un univers économique mondial, chaque jour plus offensif.

L'autre point de vue

- 16 Totalitaire et impersonnelle, vouée à un culte aveugle de l'efficacité, l'entreprise ainsi décrite paraît incarner une organisation sociale aux antipodes des enseignements habituels de la psychologie.
- 17 Naturellement, un tel contraste serait excessif. De fait, l'entreprise ne méconnaît ni la psychologie, ni les sciences humaines en général. Bien plus, elle y fait volontiers appel, mettant à profit, comme le reste

de la société, la relative vulgarisation que ces disciplines ont connue, au cours des dernières décennies. En s'efforçant, toutefois, d'en tirer parti pour l'atteinte de ses objectifs, mais aussi, en y recourant comme à un antidote, de nature à contrebalancer la lourdeur de son discours techniciste ou utilitariste. Cette incursion peut prendre, à nos yeux, quatre formes, plus ou moins satisfaisantes :

L'homme de l'art face à la demande d'irrationnel

- 18 Décider est une tâche difficile, quand on n'a plus le cadre rassurant des indicateurs chiffrés. Ainsi, en est-il pour les décisions de recrutement. Le psychologue apparaît alors comme l'homme de l'art, au savoir plus ou moins magique. Dans le pire des cas, son avis sera comparé à celui de gourous, plus ou moins teintés de charlatanisme. L'utilisation hors de propos des analyses graphologiques, par certains cabinets de recrutement, peut s'interpréter, de façon analogue, comme un désir de s'affranchir du rationnel. La timidité, jusqu'à une époque récente, des recherches appliquées en psychologie différentielle, conduites dans notre pays, peut expliquer en partie ce phénomène spécifiquement français.

Les recettes comportementalistes

- 19 Dans le domaine du conseil ou de la formation, certaines recettes ou méthodes d'analyse comportementale, importées d'outre-Atlantique ont eu leur heure de gloire. Nous les qualifions comme recettes, en raison de leur caractère très didactique et « pragmatique ». Quelle que soit la compétence de leurs initiateurs ou introducteurs, le risque de simplification par des adeptes, séduits par des schémas « parlants » et une apparence de rationalité qui rassure, n'est pas à écarter.

L'analyse critique psycho-sociale

- 20 Appliquant les méthodes de la psychologie sociale, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à procéder, à partir de divers types d'enquêtes ou d'entretiens, à des études de leur climat social, de

l'opinion interne concernant tel ou tel projet ou événement, ou, tout bonnement, des dominantes de leur culture collective.

- 21 Dans le même esprit, il peut être opportun d'écouter les groupes d'acteurs, dans le but, par exemple, de conduire des analyses ex/post, de mouvements collectifs, tels que les conflits sociaux, afin d'en dégager les significations profondes.

La contribution à la recherche du sens

- 22 Allant plus loin dans la recherche du sens, le psychologue se mue de plus en plus, en agent de changement, proposant la formulation de valeurs communes, reflétant les aspirations des personnes, au-delà des finalités économiques immédiates. Une telle approche peut également être menée dans le cadre de négociations « qualitatives » avec les organisations syndicales. Ce peut être enfin l'accompagnement, en termes d'animation-reformulation, d'un groupe ou d'un département, en phase de changement technologique ou organisationnel, afin d'aider à mieux le maîtriser, tout en développant l'autonomie des personnes et des équipes.

L'interlocuteur étrange

- 23 Ainsi sont esquissés quelques modes d'interventions ou rôles, à travers lesquels le psychologue d'entreprise reste en prise avec sa formation initiale et les projets qu'elle a pu faire naître. Naturellement, d'autres formes d'insertion professionnelle sont fréquentes, dans les diverses branches de la fonction « personnel ». Elles exigeront des apprentissages complémentaires, dans les domaines du droit et de la gestion, principalement. Par rapport à d'autres professionnels exerçant les mêmes activités, le psychologue suscitera néanmoins, souvent, d'autres attentes, manifestera d'autres étonnements, sinon d'autres exigences, justifiant qu'on lui confie des missions que l'altérité de son point de vue, sinon de son regard, lui permettront de mieux assumer.
- 24 Plus qu'un métier spécifique, le psychologue en entreprise est souvent perçu comme possédant ou devant posséder une sensibilité propre, qui en fait, pour les autres acteurs, un interlocuteur étrange,

mais nécessaire à l'alchimie du corps social de l'entreprise, dont il est, pour sa part, pleinement partie prenante.

- 25 Quant à la psychologie et à son adoption progressive comme élément de culture, sinon comme mode de pensée, par les dirigeants d'entreprise, on hésite entre la satisfaction, face à cette diffusion, et la crainte d'une récupération quelque peu utilitariste.
- 26 Quoi qu'il en soit, il importe que la recherche et la réflexion universitaires sachent affirmer, plus que jamais, la spécificité et l'autonomie de l'éclairage que projette la psychologie, sur la réalité économique et sociale de l'entreprise, ce théâtre où se joue une part essentielle de l'Humaine Comédie.

AUTEUR

Gabriel Lunven

Psychologue du travail, R.V.I., président du conseil d'administration de l'Institut de psychologie

Des psychologues du travail pour quoi faire ?

Monique Latreille

DOI : 10.35562/canalpsy.2377

TEXTE

- 1 Cet intitulé d'un petit opusculé de la Société Française de Psychologie, rédigé par quelques psychologues du travail en 1968 exprime assez bien la question que peuvent se poser les utilisateurs de ces diplômés, 30 ans après la création de ce DPP en 1964, devenu DESS en 1974.
- 2 Où retrouve-t-on les quelque 330 titulaires de ce DESS ? Dans le monde du travail, certes, dans l'entreprise dans son acception la plus large qui englobe les entreprises traditionnelles du secteur secondaire (bâtiment, industrie...) mais surtout depuis quelques années presque exclusivement dans les services et entreprises du tertiaire ; publiques ou privées : collectivités territoriales, hôpitaux, SNCF, PTT, EDF, Télécom, Banques, Assurances, grande distribution, ou encore dans les Associations paritaires : CESI, AFPA, CIBC, ou privées, d'aide à l'insertion... Cabinets de consultants...
- 3 Que font tous ces anciens ? Quelles compétences particulières sont attendues de leur part par les employeurs alors que les formations en Ressources humaines se sont multipliées, dans les écoles de gestion comme dans les universités ?
- 4 D'abord certainement un certain regard sur les situations professionnelles, relationnelles et/ou organisationnelles, fait d'une qualité d'écoute, d'analyse et d'une capacité de distanciation. Puis la maîtrise d'outils d'évaluation, d'animation de groupes et de communication. Enfin des méthodologies leur permettant d'utiliser ces outils de façon « compréhensive » en cherchant à articuler les besoins individuels de ces personnes que sont d'abord les travailleurs – ou les chômeurs – avec les finalités économiques des entreprises.
- 5 Si actuellement on retrouve, moins que dans les années 70, les jeunes diplômés comme responsables de RH dans les grandes entreprises qui ne recrutent plus ou dans les PME qui n'ont pas encore de gestion

sociale du personnel, on les voit plus souvent en poste de Responsables de Formation ou de communication interne, de « chargés d'étude » ou de « chargés de mission » dans des structures privées ou publiques, ou encore bien sûr consultants en Cabinet Conseil.

- 6 Depuis 3 ans en particulier beaucoup s'insèrent comme conseillers emploi – développement de carrière, en particulier dans les CIBC (Centre Inter institutionnel de Bilan de Compétence) travaillant en équipe pluridisciplinaire à l'orientation et à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi – jeunes ou adultes.
- 7 Lutter contre l'exclusion en aidant les personnes à prendre conscience de leurs atouts et à prendre en main leur devenir professionnel est en effet pour ces psychologues du travail l'occasion d'utiliser leurs compétences de psychologie en même temps que leurs connaissances des milieux professionnels et de leurs exigences socio-économiques.
- 8 Mais il ne suffit pas de lutter contre l'exclusion en aidant à s'insérer ceux qui ont été rejetés par le système économique ou qui n'ont pas encore réussi à faire leur place dans le monde du travail. Il est simultanément indispensable de prévenir l'exclusion d'autres personnes en travaillant en amont sur l'adaptation aux changements technologiques, organisationnels que notre société et les milieux professionnels, en particulier, ne peuvent pas ne pas faire.
- 9 Le psychologue du travail, là encore, peut aider les personnes à se situer positivement et activement dans ces évolutions, et par une meilleure connaissance de leurs acquis, de leurs potentiels, de leurs intérêts réels, à préparer une nécessaire mobilité à l'intérieur de leur entreprise (bilan de compétences, évaluation annuelle, plan de formation, ex. 1 000/1 000 Merlin Gerin), ou éventuellement à l'extérieur (out placement, antenne-emploi).
- 10 Ce rôle d'aide psychologique n'a un impact sur la réalité socioprofessionnelle que si le psychologue du travail approfondit simultanément ses connaissances des nouveaux métiers de l'entreprise, de l'analyse des tâches, des situations de travail auxquelles le salarié est appelé à s'adapter.

- 11 Un accompagnement des salariés, pour être efficace, implique en effet une approche sur le terrain des contenus des tâches, une mise à plat des emplois, et, en même temps qu'un constat de l'existant, une certaine anticipation des évolutions prévisibles : c'est la condition nécessaire pour que le psychologue du travail, homme (ou femme) de personnel soit co-pilote du changement, et non pas seulement témoin d'un changement imposé par ailleurs.
- 12 La crise de l'emploi que traverse la France, l'Europe, en déclenchant une crise de valeurs au-delà même de la valeur du travail, qui n'est pas une fin en soi, semble avoir une incidence sur l'importance donnée à la personne : comme l'analyse Sandra MICHEL (cf. *Sens et contre-sens du bilan de compétence*, éd. Liaisons sociales, 1993, p. 148) « Plus on se découvre impuissant collectivement, plus on accorde de l'importance à l'individu ». Et si, toujours selon S. MICHEL, « l'apparition du Bilan de Compétence est concomitante à un glissement de la responsabilité sociale vers la responsabilité individuelle », le psychologue du travail joue un rôle privilégié dans la société actuelle, dans le cadre des bilans d'orientation, de positionnement ou de compétences, il ne doit pas se contenter d'être un expert des bilans, mais avoir la préoccupation constante de les situer dans le contexte économique-politique.
- 13 C'est pourquoi la formation pluridisciplinaire : socio-éco-gestion-droit-informatique actuelle des étudiants du DESS du travail de Lyon 2 est réellement exigée par l'exercice d'une fonction « stratégique » d'accompagnement ou même de co-pilotage du changement, et cela afin qu'ils soient capables non seulement de remédier à l'exclusion des personnes dans notre société, mais aussi de la prévenir grâce à une meilleure intelligence des situations complexes.

AUTEUR

Monique Latreille

Équipe pédagogique du DESS de Psychologie du Travail, responsable des stages

Psychologues du travail du 3^e type ?

Michèle Grosjean

DOI : 10.35562/canalpsy.2379

TEXTE

- 1 Et si nous rêvions un peu... Les étudiants aujourd'hui en DEUG, Licence rêvent aussi et ils rêvent à leur avenir : le DESS comme horizon si proche, c'est la porte à côté, et c'est aussi celui dont on craint qu'il ne soit, comme l'horizon repoussé à chaque pas...
- 2 Que seront-ils demain ? À quoi leur est-il légitime de rêver, et peut-être aussi qu'est-ce qui les fait rêver et peut les faire rêver ?
- 3 Si la prévision est un sport à haut risque (et ce ne sont pas les économistes qui nous démentiront) la prospective n'est pas interdite, elle est même recommandée pour qui prétend former les professionnels de demain. Au-delà de ce que les professionnels de l'entreprise ou du social disent attendre des psychologues, il est en effet nécessaire de se rendre compte que la société utilisera les professionnels moins en fonction de leur label que des besoins qu'elle aura et de la nature du service que ceux-ci pourront leur offrir.
- 4 Or de quoi disposons-nous pour évaluer les besoins dans ce domaine ? Tout d'abord des contacts avec les professionnels des entreprises, des demandes de celles-ci auprès des étudiants des DESS, et de l'évolution du placement des étudiants (voir article de M. LATREILLE). D'autre part des tendances lourdes de l'économie (délocalisation, diminution considérable du nombre d'emplois secondaires, augmentation des services, de la production hautement technologique, diminution du temps de travail, chômage « structurel », internationalisation des échanges et des entreprises), ainsi que des tendances et des demandes sociales très contradictoires issues d'une société duale dans ses besoins et ses demandes.
- 5 D'un côté en effet une société très développée dans laquelle les technologies et réseaux de communication jouent un rôle sans cesse croissant (aucun domaine aujourd'hui ne paraît échapper à leur

emprise structurante voire dominante, cf. l'Italie), une société qui au-delà de ses intérêts traditionnels se souciera toujours plus de l'intégration des technologies au sein des processus et organisations de travail, de leurs effets sur le management, des relations avec l'environnement, et des problèmes humains et managériaux liés aux relations interculturelles.

- 6 Une société dans laquelle on voit déjà clairement se profiler deux populations : une population très éduquée avec des besoins culturels grandissants, centrée sur son « développement personnel », la défense de l'environnement, le besoin de services très pointus, consommatrice de technologie et susceptible de trouver des emplois, de l'autre une population de plus en plus exclue et marginalisée à la fois par le chômage, les emplois précaires, le manque de ressources et par l'habitat, la culture, et qui pourtant conserve quelques points communs avec la précédente (perte des solidarités et des ancrages traditionnels, repli sur elle-même et les « produits culturels » dont la télé et pour les jeunes, le rap, les tags, la danse).

- 7 Ainsi et sans prétendre le moins du monde ni à l'exhaustivité ni à l'infailibilité nous croyons voir se dessiner un certain nombre de thèmes à partir desquels les psychosociologues du travail devront développer de nouveaux savoirs, définir de nouvelles compétences, et autour desquels il est probable que se créeront de nouveaux métiers :

1. *Le devenir des individus et leur insertion* dans une société en pleine mutation dans laquelle plus rien n'est assuré, dans laquelle les ancrages traditionnels sont perdus, une société de la mobilité tant géographique (voir « les nouveaux nomades » cités par P. VIRILIO récemment dans *Libération*) que de métier. On retrouve là le rôle traditionnel du psychologue avec ses versions contemporaines (évaluation individuelle, aide, formation, reclassement, structures d'aide pour des catégories de population en situation de précarité ou de crise, étude des métiers et requalification, dispositifs d'insertion...).

Mais les implications économiques et politiques considérables de ces questions devront conduire à un effort important d'innovation qui comme on le voit déjà devra mettre en œuvre des volets économiques bien sûr mais aussi très largement psycho-sociaux.

2. Les liens entre l'homme au travail et son environnement humain et technologique :

- Les questions écologiques au sens large (liens entre les hommes et leur milieu naturel et social) ont de plus en plus d'importance dans la négociation des projets urbains, des projets de transport, des implantations industrielles, les espaces de service, de loisirs et nécessitent la mise en place et la conception de véritables procédures de réflexion et de médiation pour concevoir les projets et les mettre en place. Mais elles ont aussi des implications dans le domaine plus traditionnel des conditions de travail en lien avec le développement de la productivité.
- Les liens entre l'espace de travail, les outils technologiques d'information ou de production, la cognition sociale, les communications au travail (communications collectives, utilisation des supports de cognition et de communication, communication homme-machine). Au-delà des aspects traditionnellement traités par les ergonomes ces questions s'articulent sur la définition des métiers, les relations entre professions, les questions de management et la conduite de projet.
Plus généralement on touche là aux conditions, méthodes et moyens de l'innovation qui est pour les entreprises un thème très sensible tant l'innovation est le moteur et la racine de la compétitivité.
- Les questions des adaptations des individus et des groupes particuliers au travail, aux services, aux espaces publics : la prévention des exclusions, handicap et travail, accessibilité des services et espaces publics, le traitement des pathologies psychosociales au travail.

3. *Conséquences de la mondialisation des échanges, de la production et des bouleversements mondiaux :*

Citons simplement à titre d'exemple celui des questions interculturelles tant dans le travail et le management international qu'au sein même des villes, questions déjà largement d'actualité aujourd'hui.

- 8 Le champ comme on le voit est vaste. Les questions à aborder demanderont à la fois une grande spécialisation, une très bonne connaissance du domaine mais aussi et tout aussi certainement une très bonne compétence de généraliste puisque dans tous les cas ces questions sont au cœur de systèmes de plus en plus vastes et complexes dans lesquels les questions techniques, humaines, sociales, culturelles, managériales, commerciales et souvent aussi politiques sont étroitement imbriquées.
- 9 Étudiants en psychologie il y a donc de la place pour vous mais à quelques conditions qu'il n'est pas inutile que vous envisagiez dès maintenant :

- 10 La première c'est de savoir que cette place n'est pas comme jadis toute prête, et que les savoirs et savoir-faire ne vous seront pas livrés clefs en main par vos études. La rapidité des évolutions, la diversité des situations périssent très rapidement les savoir-faire alors que parallèlement croît le niveau d'exigence des entreprises et plus généralement des sociétés modernes.
- 11 La seconde c'est de comprendre, comme l'ont déjà fait beaucoup de professionnels en activité, que les véritables défis de pensée et d'action pour eux et pour ceux qui vont accéder à la vie professionnelle résident et résideront plus encore demain dans la capacité à faire des liens entre divers champs de connaissance, à articuler des logiques différentes et parfois contradictoires, à intégrer des ordres qui aujourd'hui paraissent s'exclure et surtout à développer au sein de l'action elle-même un esprit de recherche.
- 12 En effet les problèmes sont immenses et radicalement nouveaux tandis que pour l'essentiel les concepts et méthodes ainsi que les logiques d'action que nous utilisons sont aujourd'hui encore très largement issus de corpus théoriques et de méthode de travail de la société industrielle. C'est pourquoi le champ du futur sera d'abord, pour les professionnels, un champ d'innovation et un champ d'intégration de domaines de connaissances différents et de pratiques diversifiées.
- 13 Étudiants, rêvez donc mais surtout, surtout soyez curieux, curieux de tout ce qui fait vos études d'abord : ce n'est pas parce que vous vous destinez à la psychologie sociale que la clinique ou les aspects cognitifs ou différentiels ne sont pas importants. Bien au contraire, ils pourront être centraux pour aborder une des questions de psychologie du travail.
- 14 Mais soyez aussi curieux du monde social qui vous entoure, des débats de société certes mais aussi des débats économiques, philosophiques, des théories, de la culture... Les solutions ne sont pas toujours dans le domaine ou théoriquement elles devraient être, et se trouvent souvent au confluent de deux mondes dans la transposition d'un modèle d'un domaine dans un autre. Soyez curieux aussi sans complexe dans le ou les domaines qui vous sont chers même s'ils paraissent farfelus au regard de la tradition d'enseignement : la connaissance que vous en aurez par votre fréquentation, votre

passion pourra vous fournir un domaine de travail dans lequel vous aurez déjà de l'avance et vous permettra ainsi de vous constituer un savoir de spécialiste.

- 15 Ce qui est une autre manière de dire en conclusion qu'au-delà de vos qualités de psychologue qu'il vous faut absolument développer et cultiver comme vos atouts de base, il faut aussi oser rêver, penser, créer, innover. Vous qui rêvez d'un avenir dans les disciplines de la psychologie du travail sachez aussi que ces disciplines ne se développeront que grâce aux nouveaux chemins que vous saurez leur frayer.

AUTEUR

Michèle Grosjean

Maître de conférences à l'Institut de psychologie, équipe pédagogique du DESS de Psychologie du Travail, responsable des enseignements

IDREF : <https://www.idref.fr/029169194>

ISNI : <http://www.isni.org/000000010918756X>

BNF : <https://data.bnf.fr/fr/12085134>

À propos

Quelques questions à Pierre GUETTE, directeur du Centre National de Documentation sur les Toxicomanies

Un lieu de rencontre, d'échanges et de recherches, éditeur
et centre de formation...

Pierre Guette

NOTES DE LA RÉDACTION

Pierre GUETTE, directeur du CNDT, est docteur en psychologie.

TEXTE

Canal Psy : Quand et dans quelles circonstances est né le CNDT ?

Pierre GUETTE : En 1977, à la demande des pouvoirs publics de l'époque (ministère de la Santé), le Professeur Jean BERGERET a fondé le CNDT. L'objectif d'origine était de répondre aux demandes d'informations issues du grand public concernant les conduites de dépendance aux produits illicites. L'idée forte du Professeur BERGERET pour la création du centre fut d'intégrer l'ensemble des conduites de dépendance dans le champ des conduites à risques basées sur des passages à l'acte. Ainsi le fonds documentaire du CNDT s'est tourné vers une approche de la prévention primaire.

C. P. : Comment fonctionne le centre de documentation ?

P. G. : Actuellement le fond documentaire est défini de la manière suivante : conduites de dépendances (licites, illicites) ; sport et dopages ; toxicomanie et sida ; problématiques de banlieues et violences urbaines ; troubles du comportement (anorexie, boulimie) ; conduite à risques (suicide).

L'ensemble de ce fond couvre des champs et des disciplines qui peuvent être très variées : psychologie, psychiatrie, sociologie, médecine, sciences juridiques, histoire, sciences économiques...

L'ensemble constitue environ 3 500 ouvrages et 17 000 articles en langue française ou anglaise. Le centre reçoit en abonnement environ une quarantaine de revues, principalement de santé publique. S'y adjoint un service vidéothèque d'environ 200 cassettes. Il s'agit d'une bibliothèque d'utilité universitaire, ce qui permet à tout étudiant de venir consulter et emprunter gratuitement des documents.

Le rôle de documentation du CNDT consiste aussi en la création d'outils documentaires : sous forme interne avec la création d'environ 70 dossiers thématiques qui permettent d'avoir un accès simplifié aux informations majeures et récentes concernant certaines données ; sous forme externe avec la création de dossiers documentaires destinés aux documentalistes des collèges et lycées de l'académie de Lyon.

L'ensemble de ce service documentaire est accessible sur Minitel sur le 3615 LYON2*CNDT et permet des questions/réponses et des recherches bibliographiques. De plus le CNDT sera, courant juin 1994, rattaché au système de câblage optique du réseau Lumière (INTERNET et RENATER). L'ensemble de ses données documentaires sera branché sur le réseau et interrogeable.

C. P. : Le CNDT a aussi des activités d'éditeur, quelles sont ses publications ?

P. G. : Le CNDT a développé depuis une dizaine d'années une production documentaire à travers la création du *Bulletin de Liaison du CNDT*, revue à caractère scientifique dont le rythme est d'environ deux numéros par an, avec pour particularité d'affiner de manière alternative un numéro centré sur un pays étranger (Italie, Espagne, Allemagne, données internationales sur le Sida et prochainement un numéro sur le Québec) et un numéro centré sur un thème.

C. P. : Quelles sont les autres activités du CNDT, a-t-il par exemple une action de prévention ?

P. G. : Les autres missions du CNDT concernent les actions de recherche et de formation. Recherche : sous l'impulsion du Professeur BERGERET, un certain nombre de recherches épidémiologiques ont pu être menées à bien, en lien avec l'Université ou l'INSERM. Par exemple, le toxicomane et ses environnements et les ressources entre toxicomanes et mode de vie familial.

Actuellement des recherches sur des actions au niveau de la politique de la ville sont menées, cela concerne l'usage des produits, l'utilisation des lieux culturels ou de loisirs par les jeunes, l'évaluation d'outils de prévention (exposition, théâtre interactif, outil documentaire...). Formation : depuis deux ans le CNDT a créé un groupe de formateurs banlieues chargés d'analyser les diverses demandes de formation et de prévention émanant des communes. Il s'agit avant tout de partir de l'existant analysé sous forme d'observatoire ou de diagnostic puis à partir de l'identification des failles ou des problèmes, de proposer des actions de prévention diverses et originales. Nous pouvons en citer quelques-unes : action expérimentale d'information auprès des classes de CM2 ; observatoire de la délinquance et des toxicomanies ; formation d'adultes-relais formés à animer la venue d'expositions.

L'ensemble de ces activités constitue la clef de voûte d'une politique de prévention primaire visant à l'épanouissement du sujet dans ses désirs et en lien avec la réalité et ses exigences.

AUTEUR

Pierre Guette

Échos

Ouvrir la voie aux voix

Odile Carrie-Ferrapie

NOTES DE LA RÉDACTION

L'article d'Odile CARRIE-FERRAPIE est une réponse à celui de Dominique GINET « A propos du CFP... et de la pratique magistrale » paru dans *Canal Psy* n° 10.

TEXTE

- 1 Non, M. GINET, vous n'êtes pas « sans dommage... réduit au son de votre voix ». Étudiante EAD l'année dernière, CFP cette année, de ceux-qui-ont-essuyé-les-plâtres-mais-qui-n'ont-pas-envie-de-renoncer-pour-autant, je m'explique.
- 2 S'il y a un VCEU qui revient sans cesse dans nos groupes du samedi, c'est bien de pouvoir rencontrer au moins une fois en début d'année, nos professeurs : il s'agit bien là de pouvoir imaginer, d'ajuster, d'halluciner un corps, un regard, une démarche, une mimique, une barbe, des cheveux, bref quelqu'un d'éminemment VIVANT en liaison avec sa voix. C'est bien parce qu'il y a un auditoire physiquement présent, et son interaction avec vous, même si ce ne sont que des murmures ou des sièges qui claquent en début de pause, que nous tenons le coup derrière nos écouteurs. C'est bien parce que toute la vie de l'amphi s'entend, se sent au magnéto que le transfert peut avoir lieu aussi avec nous.
- 3 Bien sûr, nous sommes des aveugles du « théâtre », mais nous avons envie d'être là, il y a aussi la musique du théâtre. Cela réduit considérablement l'intérêt de la pièce jouée, j'en conviens, mais pour nous, souvenez-vous, c'était cela ou RIEN. Nous avons justement choisi cette formule parce que nous n'avions pas vocation d'autodidacte ; parce que nos essais en la matière ont tous échoué par le passé ; parce que les livres seuls, ou les cours écrits sont restés clos pour nous (je n'ose dire muets !) ; parce qu'il nous faut le professeur, et que malgré ce que vous pouvez penser, vous êtes bien présent. Peut-être cela est-il moins confortable pour vous parce que

vidé du retour immédiat de la présence physique, et de l'étayage qu'elle représente pour le prof.

- 4 Mais nous avons ENVIE d'être là, à l'écoute. Nos emplois du temps éclatés, notre éloignement, nos charges familiales parfois, ne nous permettent pas de nous raccrocher au train des cours magistraux de semaine. Nous ne sommes probablement pas des étudiants classiques. De plus, notre grand âge nous marque irrévocablement. Mais nous ne sommes pas des OVNIS de Lyon 2.
- 5 Suivre un cursus universitaire en regard de notre pratique professionnelle met du sens, de la dynamique dans nos connaissances lointaines, éparses, incertaines ou nouvelles découvertes.
- 6 Notre pratique s'éclaire par les cours écoutés, voire ré-écoutés, transcrits, discutés parfois fort tard au téléphone avec tel ou tel collègue.
- 7 Nous sommes portés par le fonctionnement du cours magistral. Ce n'est que parce que quelque part dans un amphi il y a un « direct » vivant avec toute son « hystéricité », sa bougeotte, ses sons incongrus, que nous pouvons nous y accrocher. Sinon nous serions des wagons égarés sans locomotive au fond d'une gare de triage.
- 8 Ce n'est QUE parce qu'il y a une source de vie dans vos cours que nous pouvons – de façon qui ne peut rester que marginale – nous y alimenter.
- 9 Reste une question à laquelle nous ne sommes pas en mesure de répondre depuis notre place de marginaux : l'Université et ses professeurs sont-ils suffisamment riches, solides et construits pour s'offrir le luxe de nous laisser vivre tranquillement de leurs nuances, sans se sentir volés ou dépossédés de quelque chose ? Franchement, le rapport des forces me semble bien dérisoire. Nous ne nous sentons pas voleurs ; et nous aimons le théâtre. Mais sans doute l'avez-vous déjà compris Monsieur GINET, Monsieur Alain-Noël HENRI, Madame HOUEL, Madame MERCADER... et les autres qui nous permettent l'accès à leur voix, et qui nous ont ouvert la voie des voix.

AUTEUR

Odile Carrie-Ferrapie

Étudiante CFP, 2e année

IDREF : <https://www.idref.fr/165563230>