

# Introdução à psicossociologia do trabalho\*

Dominique Lhuilier

Conservatoire National des Arts et Métiers (Paris, França)

A psicossociologia do trabalho não pode ser uma psicossociologia aplicada à cena do trabalho entendido somente como um segmento da vida social. Ela implica uma reavaliação do quadro teórico e metodológico da psicossociologia, na óptica dos conceitos de atividade, ação e práxis. Para isso, no entanto, ela não se propõe a romper com os antecedentes da psicossociologia, mas sim a revisitá-los, a fim de desenvolvê-los. Em um primeiro momento, apresentaremos aqui os fundamentos da psicossociologia do trabalho que estamos buscando desenvolver, assim como os recursos teóricos mobilizados para tal. Em um segundo momento, vamos precisar como e por que o trabalho está na base da construção do sujeito e das unidades sociais. Finalmente, vamos tratar de três desafios essenciais relativos a essa conceitualização do trabalho: os processos de humanização e de subjetivação, através da experiência dos limites; o trabalho como instituição e como organização; e, por último, a construção do sentido do trabalho em suas ligações com o trabalho de cultura.

Palavras-chave: Psicossociologia do trabalho, Atividade, Práxis, Criatividade, Sublimação, Trabalho de cultura.

## Introduction a la psychosociologie du travail

La psychosociologie du travail ne peut être une psychosociologie appliquée à la scène du travail, celui-ci étant entendu alors seulement comme un segment de la vie sociale. Elle implique une réévaluation du cadre théorique et méthodologique de la psychosociologie au prisme des concepts d'activité, d'action et de praxis. Pour ce faire, elle n'a pas à rompre avec ses antécédents mais à les revisiter pour les développer. Nous présenterons dans un premier temps les fondements de la psychosociologie du travail que nous cherchons à développer ainsi que les ressources théoriques mobilisées. Dans un deuxième temps, nous précisons comment et pourquoi le travail est au fondement de la construction du sujet et des unités sociales. Enfin, nous traiterons de trois des enjeux essentiels du travail dans cette conceptualisation: les processus d'humanisation et de subjectivation par l'expérience des limites, le travail comme institution et comme organisation, et enfin la construction du sens du travail dans ses liens avec le travail de culture.

Mots-clés: Psychosociologie du travail, Activité, Praxis, Créativité, Sublimation, Kulturarbeit.

## Introduction to work sociopsychology

Work sociopsychology is not a sociopsychology applied to the working arena because work can't be tacked only as a segment of social life. It requires a reappraisal of the theoretical and methodological frame through the concepts of activity, action and praxis. In order to achieve the objective, it is not necessary to break off part records but to revisit and develop them. In a first part, we present the foundations of work sociopsychology that we aim at developing together with other theoretical resources. In a second part, we specify how and why work is at the foundation of the subject and social units construction. Last, we address three of the work main stakes within our conceptualization: the humanization and subjectivation processes by the experience of boundaries, work as institution and as organization, and the construction of the meaning of work in its links with the Kulturarbeit.

Keywords: Work sociopsychology, Activity, Praxis, Creativity, Sublimation, Kulturarbeit.

## Introdução

Os debates científicos a respeito do trabalho são vivos e numerosos. Confrontam-se teses como “fim do trabalho”, “crise do trabalho”, “centralidade do trabalho”, pois a questão do trabalho mobiliza fortemente as representações que cada um de nós faz do mundo e de si mesmo. O que está em jogo neste debate não se limita à teoria. Dependendo do sentido e do

---

\* Publicado originalmente em: *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 15 (1), 11-30, 2013. DOI: 10.3917/nrp.015.0011

alcance dados a essa noção polissêmica de “trabalho”, perfilam-se concepções contrastantes de homem e sociedade, associadas a escolhas ao mesmo tempo filosóficas e políticas.

A construção da psicossociologia do trabalho insere-se necessariamente nesses debates. Este artigo busca definir essa psicossociologia do trabalho construída através da experiência de pesquisa e de práticas clínicas dentro de um projeto que vem se desenvolvendo há vários anos.

Os motivos de tal projeto se desdobram: em primeiro lugar, há a defesa de uma concepção do trabalho. Isso nos leva a salientar que, para nós, o trabalho não é a parte maldita da atividade humana, oposta ao campo da política – que seria sua parte nobre – ou à contemplação, depurada das escórias da heterodeterminação. Nossa concepção do trabalho está fundada em uma questão mais vasta: a da ação do homem sobre seu ambiente, ação que põe em jogo suas razões e até suas possibilidades de existir. O trabalho *stricto sensu* não pode ser separado das demais atividades humanas, individuais, coletivas ou cívicas. Em outras palavras, tudo o que leva a desarticular o trabalho dessas atividades contribui para sua desumanização.

Um segundo fator que motiva o projeto aqui apresentado é a necessidade de ancorar a psicossociologia do trabalho nas contribuições da história e do presente da psicossociologia. Nascida na década de 1930, a psicossociologia oferece um conjunto de recursos essenciais para os campos da investigação e da ação, constituído pela articulação entre campo social, condutas humanas e vida psíquica. Seus objetos privilegiados são os sistemas mediadores entre indivíduo e sociedade: essencialmente o grupo, a organização e a instituição. Inúmeros trabalhos contemporâneos a respeito dos coletivos de trabalho, dos processos organizacionais, das formas de institucionalização do trabalho e da intervenção em ambientes laborais teriam muito a ganhar se usassem tais antecedentes como referência.

Ao mesmo tempo, devemos reconhecer que a psicossociologia não atribuiu um lugar central necessariamente ao trabalho, às atividades do sujeito *sobre e no* mundo, nem mesmo às práticas concretas, de modo que a “análise das práticas”, como método, está mais centrada nas dimensões relacionais das experiências profissionais (Levy, 2002). No entanto, devem ser levadas em conta as diversas modalidades de ajuda profissional, nas abordagens contidas nesses dispositivos, algumas privilegiando os afetos e as representações dos sujeitos no trabalho, outras se debruçando sobre a análise das situações concretas e as possibilidades de ação no trabalho e seu contexto organizacional (Giust-Ollivier & Oualid, 2011).

Para nós, a psicossociologia do trabalho não pode ser uma psicossociologia aplicada à cena de trabalho, caso em que este é entendido apenas como um segmento da vida social. Ela implica uma reavaliação do quadro teórico e metodológico da psicossociologia sob o prisma dos conceitos de atividade, de ação e de práxis. Para proceder a tal reavaliação, ela não precisa romper com seus antecedentes, mas deve revisitá-los, a fim de poder desenvolvê-los. Isso nos leva a operar escolhas teóricas e conceituais, sempre colocadas à prova pela clínica.

Nessa perspectiva, em um primeiro momento apresentaremos os fundamentos da psicossociologia do trabalho que buscamos desenvolver, assim como os recursos teóricos que mobilizamos. Não vamos ocupar-nos aqui de diálogos com as outras clínicas do trabalho,<sup>1</sup> uma vez que o desenvolvimento da psicossociologia do trabalho está inserido, antes de tudo, em suas filiações à psicossociologia. Privilegiaremos, pois, a apresentação dos motivos e das condições de nosso projeto. Na segunda parte, discutiremos como e por que o trabalho é o fundamento da construção do sujeito e das unidades sociais. Em terceiro lugar, discutiremos três desafios essenciais a essa conceituação do trabalho.

---

1 A *Nouvelle Revue de Psychosociologie* já contribuiu amplamente para o desenvolvimento desse debate. Ela publicou, em 2006, um número especial sobre as clínicas do trabalho, com contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, da Clínica da Atividade, da Ergologia, da Sociologia Clínica do Trabalho e da Psicossociologia do Trabalho.

## Recursos para a psicossociologia do trabalho

Nossa abordagem da psicossociologia do trabalho baseia-se em recursos teóricos e metodológicos constituídos ao mesmo tempo pela psicossociologia social clínica e pelas ciências do trabalho, especialmente a psicologia, a psicopatologia, a sociologia do trabalho e a ergonomia da atividade.

A psicologia social clínica “estuda o indivíduo (trata-se de uma psicologia) em situações sociais reais (ela é social) situadas fora dele e que o influenciam, mas que ele, por sua vez, é capaz de compreender e influenciar” (Revault d’Allonnes & Barus-Michel, 1981). Essa orientação refere-se à psicologia social, mas diferencia-se dela por sua concepção de sujeito e por sua orientação metodológica. A psicanálise é uma referência maior para a psicologia social clínica, tanto para investigar a vida psíquica do sujeito em situação, quanto pelo alcance epistemológico dos ensaios de antropologia psicanalítica de Freud e dos autores que contribuíram para a extensão desse campo de teorização.

Assim, a investigação dos processos psíquicos individuais e coletivos integra as dinâmicas inconscientes e o registro libidinal presentes no laço social, além de suas derivações, que perpassam os registros do intersubjetivo e do societal. O social, aqui, não é entendido como um conjunto de determinações e imposições (leitura dominante em sociologia): se, por um lado, ele comporta o que já está dado, o que já existe, por outro é também construído nas dinâmicas coletivas. A psicologia social clínica se interessa particularmente pela “tensão que se passa entre sistemas sociais e estruturas psíquicas, mas afirmando a irredutibilidade de cada uma destas duas lógicas na própria trama de seus agenciamentos comuns” (Barus-Michel, Giust-Desprairies & Ridel, 1996). Trata-se, portanto, de explorar os processos de engendramento do psíquico e do social em uma perspectiva necessariamente pluridisciplinar, utilizando as contribuições simultâneas da psicologia, da psicanálise e das ciências sociais.

A psicologia clínica, como prática e ciência da prática, está inserida na continuação dessas construções teóricas, definindo sua orientação e seus princípios metodológicos. Centrada na análise das relações indivíduo/sociedade, em situações nas quais as dimensões psíquicas e sociais são estreitamente intrincadas, ela afirma posições essenciais: a atenção dada à singularidade de cada sujeito, nas relações com o outro; uma abordagem da mudança que privilegia os processos (e não os estados ou as relações de causalidade); a consideração dos fenômenos afetivos e inconscientes implicados nas condutas e nas representações individuais e coletivas; a atenção dada à implicação do pesquisador e/ou daquele que coordena uma intervenção; o duplo objetivo de autonomia das pessoas e do aumento de seu poder de ação; a construção do saber como produto de um trabalho de pensamento elaborado coletivamente, em relação direta com uma prática social efetiva (Barus-Michel, Enriquez & Lévy, 2013).

Alguns trabalhos e autores são essenciais para esse desenvolvimento da psicossociologia. Marx está em primeiro lugar, com suas análises do trabalho humano, da práxis como trabalho vivo. Em sua análise dialética do trabalho e sua fórmula “o que é animal se torna humano, o que é humano se torna animal” (Marx, 1844), ele destaca que o trabalho é ao mesmo tempo ato criador e instrumento de alienação, vetor de humanização e de sujeição. Depois vem Freud, que, apesar de não ter atribuído grande importância à questão do trabalho, evidencia o grande valor que este assume na economia da libido. “A possibilidade de transferir os componentes narcísicos, agressivos e até mesmo eróticos da libido para o trabalho profissional e para as relações sociais a ele vinculadas concede-lhe um valor em nada inferior àquele que lhe confere o fato de ser indispensável ao indivíduo, a fim de que este mantenha e justifique sua existência no seio da sociedade”. No entanto, acrescenta: “a grande maioria dos homens só trabalha sob a pressão da necessidade, e desta aversão natural pelo trabalho nascem os mais árduos problemas sociais (Freud, 1929, p. 25). Note-se ainda que a teoria psicanalítica oferece conceitos indispensáveis para a análise da vida psíquica mobilizada *pelo* e *no* trabalho

(voltaremos a falar sobre isso). De qualquer forma, precisamos ter em mente a necessidade de análises dialéticas e dinâmicas que coloquem contradições, tensões e conflitos intrapsíquicos, intersubjetivos e sociais no cerne do trabalho.

Pensamos também em Mauss (1925) e na tradição antropológica: ele mostra, a partir do ciclo do *dom* e do *contradom*,<sup>2</sup> outro modo de construção do laço social – embora pouco visível – distinto da relação mercantil onipresente no trabalho. Assim, trabalhar sempre é também dar e receber. O trabalho, como espaço de sociabilidade, baseado no *dom* e no *contradom*, liga-nos ao mesmo tempo à linhagem humana na qual cada um de nós está inserido e ao mundo dos objetos. Além disso, o que cada um “dá de si” no trabalho não encontra contrapartida nem na troca mercantil nem somente no prazer da ação: ele também corresponde, pelos processos de ressonância solicitados, ao pagamento de uma dívida, ou até mesmo ao pagamento de uma falta, às vezes conhecida, às vezes originária e oculta (Jobert, 1998). O caráter fundamental desse princípio social da troca se revela massivamente e como que de forma natural: ele ocorre no trabalho que engloba a cooperação, na qual as contribuições singulares são colocadas à disposição da comunidade na busca de objetivos partilhados. Ora, aquele que não tem trabalho, o desempregado, o “inútil”, não tem mais nada para trocar, para dar de volta pelo que ainda recebe; ele está infringindo o princípio da reversibilidade simbólica (Lhuillier, 2002).

Situemos aqui também a Escola de Chicago, notadamente os trabalhos de Everett Hughes, Howard Becker, Donald Roy e Erving Goffman. Do interacionismo simbólico, reteremos a interação como desenvolvimento da ação coletiva, como a maneira pela qual as pessoas agem juntas no intuito de criar uma atividade para a qual cada um contribua. Mas reteremos também os estudos especialmente orientados para: a divisão do trabalho; a produção de normas e convenções que regulamentam o trabalho; as diversas formas de resistência operária às organizações prescritas; a construção das profissões, das trajetórias profissionais, de suas reviravoltas e rupturas; as instituições consideradas como empreendimentos coletivos; as “instituições bastardas”, como a prostituição, o crime organizado, o mercado negro (Hughes, 1996) – tudo isso constituindo o conjunto do sistema de atividades e de empreendimentos humanos.

Devemos ainda evocar Georges Friedmann, considerado um dos fundadores da sociologia do trabalho, mas que sempre ficará profundamente atrelado à exigência da pluridisciplinaridade. Ele constrói um esquema de análise do trabalho em torno de três dimensões: técnica, psicológica e sociológica (1950), explorando os danos que a especialização e o parcelamento de tarefas impõem ao homem (que acabou tornando-se “estranho” ao seu trabalho e a si mesmo) (1956). Ele também aborda a questão do desenvolvimento do trabalho e de seus impedimentos: as múltiplas potencialidades de que o ser humano dispõe podem ser estimuladas por situações novas, ou, ao contrário, podem atrofiar-se caso não sejam solicitadas. Aqui, o trabalhador especializado e “parcelado” é apresentado como “produto mutilado de um trabalho indiferenciado”. Ele ainda acrescenta que “dezenas, ou talvez centenas de milhões de trabalhadores mundo afora são mais importantes que suas tarefas” (1996). A abertura de Friedmann para a psicologia e para a psicanálise o levou a discutir conceitos freudianos, em especial o da sublimação, no qual se baseia para afirmar o valor fundamental do trabalho no equilíbrio psicológico e na realização pessoal. Como vemos, os trabalhos desse autor ultrapassam o estrito âmbito da sociologia e “abrem caminho para a psicossociologia do trabalho, que se aproxima, muitas vezes, de uma antropologia do trabalho” (Billiard, 2011).

No campo da psicopatologia do trabalho, são citadas majoritariamente duas correntes: a corrente encabeçada por Paul Sivadon (1969), que trabalha com uma clínica de distúrbios individuais do sujeito, considerando sua tarefa e suas características individuais como

---

2 Em francês: *don* e *contre don*. O termo *don* significa dom ou dádiva. A díade *don* e *contre don* também se encontra traduzida como “prestação” e “contraprestação”, equivalente a “dar” e “receber”. O texto de Mauss, *Essai sur le don*, foi traduzido para o português como *Ensaio sobre a dádiva* (N. T.).

“capacidades de adaptação”, e aquela encabeçada por Louis Le Guillant (2006), que privilegia o peso das condições concretas de existência e as incidências psicopatológicas das condições de trabalho. Entre essas duas correntes, que permanecem muito vivas, as controvérsias reproduzem o debate clássico e recorrente entre psicogênese e sociogênese dos distúrbios psíquicos. De nossa parte, ficamos com os trabalhos de Claude Veil (2012), já que ele abre uma terceira via, que também é a da psicossociologia do trabalho que desenvolvemos: esta leva em consideração a história do sujeito nos momentos em que ele adocece e, ao mesmo tempo, as normas de trabalho em determinado ambiente. Trata-se de manter juntos o sujeito, em sua dinâmica psíquica, e suas inscrições sociais contextualizadas e normatizadas. Dois eixos principais de investigação constituem o fio condutor dos diferentes trabalhos desse autor: de um lado, os processos de desadaptação do homem ao trabalho e, de outro, o estatuto e o tratamento dados aos “desadaptados”.

Tal problemática articula normatividade e normalização. A concepção da adaptação-desadaptação desenvolvida por Claude Veil conjuga-se com a concepção de saúde (ou do normal e do patológico) de Canguilhem (1996). Ela se aproxima ainda de outra corrente da psicopatologia do trabalho, iniciada por François Tosquelles e desenvolvida pela psicoterapia institucional. Tosquelles afirma que “o destino do homem e o processo de humanização que lhe é próprio não se pautam jamais pelo dilema adaptar-se ou perecer. Ele constrói, com os outros homens, um mundo no qual se fará homem” (Tosquelles, 1967-2009). Sustentamos ainda que o homem se situa – e para nós isso é essencial – “no plano do destino das pulsões”, “do amálgama entre as pulsões agressivas – mortíferas e disjuntivas – e as pulsões conjuntivas do Eros” (p. 26).

Portanto, Tosquelles e Veil recusam a adaptação como critério de cura. E seus diferentes trabalhos sobre a “desadaptação” e a “deficiência” sempre comportam uma crítica radical a essas noções: “sob o nome de adaptação, pode-se descrever um hábito conformista que não passa de alienação” (Veil, 2011). A prática clínica de um e de outro sempre teve um duplo “objeto”: o sujeito e seu “mundo”. E, longe dos modelos causalistas, os dois buscam, cada um à sua maneira, fazer que os sujeitos possam contribuir com a “fábrica” deste mundo. Sabemos que esses fundadores da psicopatologia do trabalho buscaram promover o trabalho terapêutico em âmbito hospitalar, rompendo com uma tradição disciplinar e moralizadora e suas funções ocupacionais. Mas, fora do âmbito do hospital psiquiátrico, é o trabalho, tomado como instituição, que deve ser objeto de cuidado quando se pretende cuidar dos “desadaptados” – estes seriam, afinal, reveladores da desadaptação do trabalho ao homem.

A psicologia do trabalho é extremamente diversa. As fórmulas usadas para designá-la ao longo de sua história e de suas diferentes ramificações são testemunhas disso: “psicologia industrial”, “psicotécnica”, “psicologia empresarial”, “psicologia cognitiva do trabalho”, “psicologia ergonômica”, “psicologia do trabalho e das organizações”. Cada uma delas recobre opções com finalidades, objetos de pesquisa e de intervenção particulares, a ponto de termos de reconhecer *histórias* diferentes no seio desta disciplina (Clot, 1996). Aqui, nos limitaremos a destacar a necessidade de reter as perspectivas que alimentam nossas próprias construções para definir o que entendemos por trabalho e análise do trabalho.

Depois de Ombredane e Faverge (1955), a análise do trabalho se alimentou de pesquisas em psicologia e ergonomia realizadas ao longo do século XX. Ela opera uma distinção fundadora entre tarefa e atividade, entre “o que se deve fazer” e “o que se faz” (Leplat & Cuny, 1977; Leplat, 2008): o “trabalho real” jamais corresponde exatamente ao que foi prescrito. Assim, a tarefa jamais é “executada”, ela é sempre repensada, reorganizada, transformada, tanto em função das situações concretas quanto de cada sujeito singular. As análises do trabalho demonstram que a *tarefa* é objeto de várias elaborações por parte de diferentes atores, inclusive dos próprios “operadores”. É para essa mobilização subjetiva nas situações, esse “uso de si” (Schwartz, 2000), que geralmente reservamos o termo *atividade*, marcado por um duplo selo: a singularidade do modo como as ações se desenrolam e os sujeitos que delas se ocupam.

Somemos a isso a singularidade do contexto organizacional, no qual estão inseridas as tarefas e as atividades, contexto que também é objeto de um trabalho de organização (De Terssac, 2011; Sarnin et al., 2012).

No próprio interior da psicologia do trabalho, encontramos estudos cujos autores se situam ao lado da psicologia social ou da psicossociologia do trabalho: estes nos interessam de maneira particular. No que nos diz respeito, referimo-nos especialmente aos trabalhos de J. Curie (Curie, 2000; Curie & Dupuy, 1996) e Brigitte Almudever (2007), que consideram o trabalho, na esteira de Meyerson (1948, 1987) e de Malrieu (2003), como uma conduta realizada em um universo de obrigações e de recursos, com objetivos que ultrapassam o lugar de sua realização: daí vem a necessidade de se explorar a parte de “fora do trabalho”, bem como as dimensões de passado e futuro, no aqui e agora dessa conduta. Uma conduta sempre construída na articulação de processos de personalização e de transformações sociais, das quais ela é, ao mesmo tempo, um efeito e um dos mecanismos produtores. Trabalharemos também com Gérard Mendel e o itinerário que o levou da sociopsicanálise à psicossociologia do trabalho (1996), com suas conceituações sobre o ato, o ato-poder, bem como sua construção do Dispositivo Institucional (1998, 2002).

## Uma concepção do trabalho como fundamento da construção do sujeito e das unidades sociais

Consideraremos, como ponto de partida, que aquilo que “faz sociedade” é um conjunto dinâmico de transformação da realidade. Barus-Michel (1996) nos lembra: “qualquer sociedade, qualquer comunidade de homens, sempre se solidarizou, ainda que de forma conflituosa, para chegar a essa transformação que só pode ser feita através da cooperação. Os conflitos dizem respeito aos modos de fazer, de decidir, de prever; eles geraram e ainda geram divisões, concorrência e diversidade nos modos de organização”.

É importante assinalar que a conflitualidade do laço social coloca em seu centro sujeitos que estão lidando com essa exigência de transformação da realidade. Em tal perspectiva, a conflitualidade não se reduz às relações de poder, de dominação e de submissão. Ela integra um terceiro termo, que é essa realidade a ser transformada e que faz a mediação das relações entre sujeitos ou atores.

Na psicossociologia do trabalho, as obras de Gérard Mendel (1998, 1999), seus conceitos de ato-poder e de movimento de apropriação do ato, reconhecem essa “triangulação” operada pelo fato de se considerar a realidade nas relações interpessoais e sociais. O conceito de ato-poder integra dois significados: o poder *do* ato como poder de transformação da realidade; e o poder *sobre* o ato, do qual seu autor dispõe. A experiência subjetiva do trabalho depende do grau de poder de que o sujeito dispõe. O movimento de apropriação do ato recobre o desenvolvimento da atividade, a fim de torná-la mais consciente e voluntária. Isso supõe um distanciar-se da rotina e do que é feito maquinalmente ou é imposto sem ser compreendido. A apropriação se refere, então, a uma atividade pela qual o sujeito se sente responsável, e que ele assume de acordo com seus valores. Ela não diz respeito somente a uma escolha pessoal, mas também a ações coletivas capazes de modificar as normas de trabalho. Ela resulta, portanto, de um trabalho individual e coletivo de renormalização.

Assim, o que está em jogo no trabalho – e isso, em nossa perspectiva, é essencial – é mais do que a estrita operacionalidade ou a rentabilidade, é mais do que os limites da racionalidade instrumental ou econômica. As atividades humanas são, ao mesmo tempo, produção de si e do mundo, ação, ou seja, práticas sociais de construção e de transformação de um mundo comum. O projeto remete à intenção de uma transformação da realidade guiada por

uma representação do sentido dessa transformação. Longe do clássico “plano de ação” ou do “programa de atividade”, o projeto não pode ser reduzido a um sistema de representações pré-constituídas, pois a elucidação e a transformação do real se fazem, progressivamente, na práxis, em condicionamento recíproco. Como enfatiza Castoriadis (1975), “a atividade precede a elucidação, pois para a práxis a instância última não é a elucidação, mas a transformação do dado”.

No quadro teórico-metodológico que construímos, o sujeito não está somente engajado na intersubjetividade, ligado aos outros pelo imaginário e pelo simbólico. Ele também se liga aos outros por meio das relações de transformação da realidade, uma via essencial de confrontação com o real.

Mendel aponta o que está em jogo nessa confrontação: “é no ato e unicamente no ato que o ser humano é levado a *tomar ato* da dimensão de uma realidade estranha ao seu eu e que resiste, muito duramente, a seus desejos, conceitos e projetos” (1988).

Castoriadis (1975) ainda precisa: “o próprio objeto da práxis é o novo, o que não se deixa reduzir ao simples decalque materializado de uma ordem racional pré-constituída. Em outros termos, ele é o próprio real e não um artefato estável, limitado e morto”. É esse objeto que demanda ao mesmo tempo a transformação do sujeito na práxis e a transformação da organização e da orientação da sociedade.

No entanto, ao contrário disso – é o que testemunham as grandes preocupações em matéria de saúde no trabalho –, o sujeito se atrofia e sua vida psíquica fica anestesiada, em situações nas quais a atividade e a práxis se desarticulam, a confrontação com o real fica entravada, a atividade é reduzida a gestos e condutas programadas, destituídas de afeto.

A atividade como práxis não é exercício muscular, simples agitação gestual ou funcionamento operatório. Tosquelles (2009) insiste numa distinção que nós guardamos: “não se deve confundir o conceito de atividade com a simples prestação de movimentos ou até mesmo de esforços consentidos de aplicação e de perseverança, submetidos ao desejo do mestre de escola ou do mestre de obras. Atividade quer dizer atividade própria: atividade que parte e vai se enraizando no sujeito ativo para desabrochar, se for o caso, em um contexto social”.

Aqui, nossa concepção de trabalho remete à atividade humana que tem uma finalidade, que é contextualizada e que, por sua vez, transforma seu autor e seu mundo. Nesse caso, o trabalho sempre é orientado simultaneamente pela conduta do sujeito e seus próprios motivos, pelo segmento da realidade a ser transformada e pelas atividades e expectativas dos outros, sejam eles prescritores, coautores ou usuários – clientes do trabalho realizado. Mas temos de ir além disso e reconhecer que o conceito de trabalho humano, tal como definido aqui, não pode ser desarticulado da concepção daquilo que funda as unidades sociais (ou seja, as exigências da ação) e nem daquilo que funda a subjetivação (entendida como desenvolvimento da vida psíquica).

Explorar os fundamentos das unidades sociais supõe uma reavaliação (Lhuilier & Litim, 2012) dos trabalhos sobre o grupo e a dinâmica de grupos: esses trabalhos ocorreram no contexto de grupos terapêuticos ou de formação. Mas falta aos dispositivos do “grupo centrado no grupo” a questão da ação coletiva e dos processos psíquicos específicos que são solicitados pela tarefa, pela atividade, pela organização produtiva, enfim, pela realidade que se quer transformar (Amado, 1999).

O conceito de “tarefa primária”, definido por Bion (1961), também deve ser discutido: ele é muitas vezes retomado pelos analistas institucionais para abordar a questão do trabalho: na verdade, ele contribui maciçamente para eufemizar ou até mesmo para ocultar a atividade. O trabalho fica reduzido, nessa perspectiva, ao prisma que articula “tarefas, organização e processos psíquicos” (Amado & Enriquez, 1997, p. 158). Lembremo-nos de que as conceituações de organização e de instituição atribuem um lugar mais ou menos importante à

ação coletiva e ao trabalho. Não voltaremos a falar aqui do que já abordamos em outros estudos (Lhuillier, 2006a, 2006b, 2010).

Em nossa concepção da relação entre subjetividade e trabalho, a referência à psicanálise tem um lugar importante, especialmente no que se refere aos três fundamentos da metapsicologia freudiana: o ponto de vista tópico, econômico e dinâmico. A vida psíquica é atravessada e animada por conflitos intrapsíquicos que resultam simultaneamente das tensões entre as diferentes instâncias do aparelho psíquico, mas também das diferentes forças pulsionais.

A vida psíquica é duplamente baseada (Kaës, 1984) no corpo, dimensão vital da realidade humana e no social:

- o corpo é sempre solicitado na atividade de trabalho, não importando se essa solicitação se liga à repressão ou ao desenvolvimento do movimento espontâneo, da economia psicossomática, das sensações e dos afetos vividos. O corpo, muitas vezes esquecido por aqueles que focalizam a questão da linguagem, é o fundamento do sentimento de identidade. Este é baseado na convicção de que vivemos dentro do envelope carnal e na certeza de que o corpo e o “si-mesmo” são indissociáveis. A qualidade de sujeito próprio e de corpo próprio são dois elementos fundamentais do sentimento de identidade (Anzieu, 1987). O trabalho, sob sua forma taylorizada, é uma polícia dos corpos, um corpo máquina, esvaziado de sua substância pulsional pela repressão. A amputação de si, que daí resulta, é comparável à que se sente em situações de inatividade imposta ou, ao contrário, de uma atividade excessiva, estressante, e por isso mesmo dissociada do sujeito, formatada e rebaixada a um simples “funcionamento”, num contexto de intensificação do trabalho (Lhuillier, 2002, 2009a; Lhuillier et al., 2011). A atividade de trabalho mobiliza a economia psicossomática. É a diminuição do trabalho, ou sua ausência, convida-nos a reexaminar a questão do prazer oriundo das atividades do corpo e do pensamento. Essa ausência substitui o desprazer de uma excitação, de uma energia sem vias de escoamento que, contrariada e inibida, está na origem de uma tensão interna que pode encontrar duas saídas: a passagem ao ato ou as compensações psicossomáticas. Isso pode ocorrer com a irrupção de novas patologias ou mesmo com o agravamento de patologias crônicas até então estabilizadas;

- o sujeito é um sujeito social. Ele não pode se construir fora de uma relação com o outro. Mas, nesse caso, o social não se resume ao ambiente social do sujeito, às relações interpessoais, hierárquicas, às dinâmicas coletivas mobilizadas na coatividade. O social também está no sujeito. O próprio Freud contesta a oposição entre a psicologia individual e a psicologia social. E lembra que: “na vida psíquica do sujeito singular, o outro intervém muito regularmente como modelo, apoio, adversário” (1921). O outro, como modelo, nos leva a explorar os caminhos e as formas de identificação (a alguém, a valores, a uma ideologia) na escolha de uma profissão, na constituição da profissionalidade, na elaboração das regras e dos valores do trabalho. O outro visto como apoio remete aos recursos interpessoais, coletivos, construídos por meio da cooperação, da resistência às imposições do trabalho e da superação dos obstáculos, dos impedimentos encontrados. Mas remete também aos recursos transindividuais, simbólicos. Enfim, o outro como adversário aparece nos conflitos, nas relações de competição, dominação, exploração etc. O sujeito está inscrito em laços sociais e laços psíquicos, pela mediação do que se define, em psicossociologia, como formações transindividuais (contrato narcísico, pacto denegativo, comunidade de renúncia, crença, ideologia etc.). Ficaremos aqui com um único exemplo dessas formações transindividuais: o ideal do eu (Freud, 1914). Esse é um modelo para o eu que serve de referência, notadamente, para que o sujeito aprecie suas realizações. O ideal do eu é a voz da prescrição. Ela diz o que é preciso fazer para se conformar ao modelo. E a distância desse ideal alimenta sentimentos de inferioridade ou até mesmo de vergonha. Esse ideal não tem apenas um caráter individual, função da história singular, dos modelos parentais. Como lembra Freud, ele tem um caráter social: é o ideal que reúne uma família, uma classe, uma nação; mas também uma profissão, um coletivo de trabalho. E esses ideais sociais do eu

não são somente transmitidos: em nossa perspectiva, eles são engendrados a partir de valores sociais elaborados na ação.

## **As questões em jogo no trabalho**

Vamos falar agora de desafios que consideramos essenciais em nossos trabalhos no âmbito da psicossociologia do trabalho.

### ***Humanização e subjetivação pela experiência dos limites***

Trabalhar sempre supõe enfrentar pressões e limites impostos pelos obstáculos do real e pelas exigências do viver e do fazer junto. Portanto, “trabalhar” é ao mesmo tempo um trabalho de civilização do real, por meio do desenvolvimento dos recursos simbólicos e de um trabalho de humanização que nos afasta de nossos ancestrais animais, levando-nos a renunciar a uma parte de satisfação das moções pulsionais em troca de uma parte de segurança.

Entendemos essa questão dos limites em dois níveis: o primeiro, do possível ou do impossível e, o segundo, das interdições e das regras que regem as relações entre os homens. A experiência desses limites não pode ser analisada exclusivamente sob o ângulo do fracasso e da alienação. Nos dois casos, o sofrimento aparece e está no primeiro plano das análises. A experiência dos limites também fundamenta as duas vias de desenvolvimento da subjetivação: a da criatividade e a da sublimação.

A primeira nos leva a atribuir, com base nos trabalhos de Winnicott, um lugar central à problemática do dar-criar e dos processos transicionais. Colocar em perspectiva o jogo winnicottiano em relação ao trabalho é, de nosso ponto de vista, um eixo de análise essencial. Trabalhar supõe servir-se do que está disponível no inventário de recursos, mas também do que se pode inventar. O que está dado, o que já existe, as normas antecedentes, sejam elas produzidas por quem prescreve o trabalho, pela profissão ou pelo coletivo de trabalho, são colocados à prova do real na atividade. E os imprevistos, os obstáculos encontrados, constituem as muitas solicitações à invenção e à transgressão. É preciso então inventar novas maneiras de fazer para que consigamos superar os obstáculos encontrados e, assim, ir além da situação como ela está posta.

Artes de fazer, bricolagem, astúcia, inteligência prática, renormalização, eis algumas conceituações relativas ao poder de invenção envolvido no trabalho vivo. Estão em jogo não só a questão da eficácia, mas também a da saúde. A criatividade, escreve Winnicott (1975), “dá ao indivíduo o sentimento de que a vida vale a pena ser vivida”. Por oposição a “uma relação de complacência submetida à realidade externa; o mundo e todos os seus elementos passam então a ser aquilo a que devemos nos ajustar e nos adaptar”. A criatividade não pode ser reduzida à criação que obteve sucesso e foi reconhecida. Trata-se, antes, da criatividade do dia a dia, que dá provas de uma boa saúde, ao passo que a submissão ou a vida não criativa pode ser vista como uma doença.

Winnicott acrescenta algo que para nós é essencial: “para o indivíduo, viver criativamente é sempre mais importante do que fazer bem feito” (1988). A qualidade do trabalho, em nossa análise, não se reduz à “bela obra”: ela remete, mais fundamentalmente, às exigências criativas. A criatividade winnicottiana é inerente ao fato de viver. E o impedimento da criatividade é patológico. Então, nos casos graves, diz Winnicott (1988), “para o indivíduo, realmente não importa se ele está vivo ou morto. O suicídio tem pouca importância, quando tal

estado está fortemente organizado. Nesses casos, o indivíduo se torna incapaz de perceber o que poderia ter sido, o que foi possivelmente perdido ou o aquilo que é uma falta”.

Não é o caso, aqui, de desenvolver mais detalhadamente esta análise, mas importa destacar que existem dois tipos de obstáculos à vida criativa. Alguns decorrem das compulsões à repetição, enraizadas na história passada do sujeito, história caracterizada por um ambiente ameaçador ou, de alguma forma, não facilitador, não capacitante. Outros são relativos a contextos atuais: as falhas na segurança do ambiente que sempre provocam uma diminuição da capacidade criadora. É o caso, particularmente, das situações de precariedade ou de ruptura: demissão, acidente do trabalho, doença, reconversão profissional imposta, migração forçada etc. Na ruptura, o entre-dois, entre o passado e o futuro, é rompido.

A criatividade também pode ser impedida nos contextos em que reinam o pensamento único e a exigência de conformidade. Pertencer supõe então repetir. Não fazê-lo é correr o risco de, em primeiro lugar, ser estigmatizado e, em seguida, ser excluído.

A simbolização e a criatividade nos introduzem na experiência cultural, no sentido indicado por Winnicott (1975): a cultura é entendida como a tradição que herdamos e para a qual podemos contribuir. A ausência de herança ou seu “congelamento” fecham o acesso ao trabalho de cultura.

A experiência dos limites nos leva novamente à questão do destino das pulsões. O destino das forças pulsionais nos levaria a discutir a repressão, o recalque e as formações reacionais no trabalho. Aqui, só consideraremos a sublimação e suas ligações com o trabalho de cultura. Ao longo de sua obra, Freud recorre à noção de sublimação para, de um ponto de vista econômico e dinâmico, tratar das atividades sustentadas por um desejo que não visa, de maneira manifesta, a um objetivo sexual ou agressivo. Ele se refere principalmente à criação artística e à investigação intelectual. Mas indica que, em geral, esse processo de mudança de objetivo e de mudança de objeto da pulsão diz respeito a todas as atividades às quais uma determinada sociedade atribui grande valor. Nesse ponto, a energia pulsional é colocada à disposição do trabalho, pela via da sublimação. O trabalho cultural é concebido como estando a serviço de uma terrível tarefa, que consiste em fazer que os humanos vivam juntos, obrigando-os, individual e coletivamente, a transformar sua tendência à agressividade e à destrutividade impostas pela satisfação de seus próprios desejos, usando o outro como objeto de gozo.

### ***O trabalho como instituição***

Em nossa abordagem, o trabalho não é somente uma atividade, é também uma instituição. Uma instituição com dupla funcionalidade, social e psíquica. A instituição do trabalho é uma formação da sociedade e da cultura, fato do qual se originam suas múltiplas variantes, que resultam na violência das discussões a respeito “do que é/do que não é o trabalho”. Sob formas diversas, e portanto não redutíveis à forma de prestações remuneradas inscritas em dispositivos jurídicos, essa instituição enquadra e regulamenta as atividades produtivas. Ocupa o lugar de um terceiro termo abstrato, que media as relações, ao mesmo tempo que as regulamenta. Orienta as práticas, na medida em que é o código de referência em que se elabora o sentido da práxis. Nesse caso, consideramos que a práxis é estruturada pela instituição.

Mas a instituição também é uma formação psíquica: mobiliza investimentos, representações e valores que garantem as bases da identificação do sujeito com as finalidades por ela definidas. Ela sustenta e legitima as atividades sociais, tais como cuidar, educar, formar, produzir, governar, vigiar. Por certo, ela não está fora do tempo; ela é, antes, produto de uma história, ainda que vise a certa estabilidade, por meio da transmissão e da reprodução das orientações normativas que ela designa.

Ela não é somente de um sistema de regras e de normas que ditam o que deve ser o trabalho, quais serão suas finalidades, suas obrigações. Ela é também o próprio processo de definição desse sistema. E é assim, inclusive, no que se refere ao chamado “trabalho informal”.

A instituição-trabalho, em sua diversidade relativa às diferentes atividades sociais, também é uma produção humana, e não somente o que se impõe aos homens. A concepção da instituição reduzida ao instituído faz dela uma superestrutura a serviço de uma ordem social, ou mesmo a serviço da dominação dos dominantes. Ora, na verdade a instituição sempre é trabalhada pelo instituinte, a partir do questionamento das regras contraditórias às quais o sujeito é submetido e pelo fato de ser colocada à prova na práxis.

Assim, a instituição é a relação dialética entre as regras instituídas e instituintes. Tal relação é animada por atores que são, eles próprios, instituídos e instituintes. A dialética opõe uma ordem estabelecida (que define, por exemplo, o que deve ser o cuidado, a educação, a produção de objetos ou de serviços, tudo isso que os analistas institucionais chamam de “tarefa primária”) e o conjunto de formas de resistência e de inovação. Ela é forma de normatividade; em suma, é a capacidade de instituir novas regras no jogo fixado pelas regras sociais já existentes.

Tendo a questão do trabalho como instituição, nós reinscrevemos, no cerne de sua problematização, as finalidades visadas. O ato de trabalhar não se limita a perguntar ou a dizer como fazer. É também, fundamentalmente, pensar o “por que fazer” e contemplar a própria atividade, através daquilo que se busca fazer.

O “como fazer” diz respeito principalmente à organização: esta tem um caráter mais contingente e concreto. Ela se ocupa dos meios, das funções, das maneiras de fazer. Muitas vezes, a organização tem uma relação de conflitos com a instituição. Quando a questão do “como” fica acima da questão do “por que”, quando os meios suplantam os fins, todas as derivações são possíveis. Assim, quando a qualidade do trabalho é julgada, inclusive por seus próprios autores, à luz da conformidade às regras técnicas do ofício ou do desempenho dos modos operatórios, então o pior pode acontecer. Os campos de extermínio souberam otimizar sua organização para aumentar sua eficácia.

### ***O sentido do trabalho e o trabalho de cultura***

Nunca é demais dizer: o sentido do trabalho não se prescreve, não se decreta, não se dá. Ele é sempre co-construído em um duplo movimento de investimento de desejos inconscientes e de validações sociais. A busca de sentido realmente remete à questão do lugar que se reserva ao desejo, em suas articulações com a energia pulsional e com a sublimação como expressão socializada da pulsão. Mas a sublimação só pode se realizar quando a dedicação laboriosa do sujeito for objeto de reconhecimento social. É essa questão do reconhecimento não pode se limitar à esfera das atividades de trabalho assalariado, sob o prisma do julgamento dos prescritores e dos pares, julgamento de utilidade e de beleza (Gernet & Dejours, 2009). Nem as regras do ofício (Molinier, 2006), nem o tipo de ofício (Clot, 2008) e nem mesmo as regras e os valores do coletivo de trabalho podem limitar a questão do sentido do trabalho e de seu reconhecimento. Nossas análises as consideram como referências indispensáveis, é claro, mas elas também são produções sociais ancoradas na divisão técnica e social do trabalho. Cada uma dessas divisões constitui uma segmentação das representações do que se tem de fazer, do que é essencial fazer, do que é um trabalho bem feito, à luz de pontos de referência próprios ao lugar ocupado nessas divisões e das atividades a elas associadas. “O drama social do trabalho”, para retomar a fórmula de Hughes (1996), também decorre da diversidade ou até mesmo da conflitualidade dos “pontos de vista” respectivos dos protagonistas e da sua falta de confrontação e de regulação.

Além disso, a divisão do trabalho também é uma divisão moral e psicológica (Hughes, 1996). Ela fabrica o campo do “trabalho sujo”. Uma fabricação baseada em processos de delegação e no fato de serem jogadas na invisibilidade as atividades desinvestidas e desvalorizadas. Existe inclusive uma escala de desejabilidade moral e psicológica das profissões e das atividades. Ela diferencia profissões prestigiadas de outras desconhecidas ou estigmatizadas. E, em cada uma das profissões, ela diferencia as tarefas que são fonte de prazer e de gratificações narcísicas das outras consideradas ingratas ou condenáveis.

Os julgamentos de valor sobre determinado trabalho contaminam também a pessoa que o exerce. E os julgamentos dos outros pesam sobre a própria autoimagem. As profissões que se encontram na parte de baixo da escala moral do trabalho são as que condensam o “trabalho sujo”, ou seja, tarefas física ou simbolicamente nojentas, humilhantes, degradantes, tarefas que são sinônimo de transgressão dos valores morais. É o caso, por exemplo, das profissões ligadas ao lixo, à faxina, das profissões ligadas à ordem pública e à repressão, das profissões que lidam com a morte, a loucura, a violência, a velhice, a marginalidade, a deficiência etc. Trata-se de profissões ou tarefas que têm por objeto o negativo psicossocial (Lhuilier, 2009), ou seja, aquilo que é rejeitado e fica nos bastidores. Essa rejeição é sinônimo de clivagem e de projeção a serviço da depuração, das tentativas de eliminar o negativo.

Nossos próprios trabalhos muitas vezes tiveram por objeto profissionais que lidam com o tratamento do negativo, do “trabalho sujo”. Eles ficam sempre confrontados com o que está constituído, devido ao próprio processo da projeção-expulsão, como “mau objeto”. E o alcance mortífero do “mau objeto” solicita estratégias defensivas, ou até mesmo ideologias defensivas (Dejours, 1980) que podem alimentar regras, normas ou valores de ofício, a serviço da defesa individual e coletiva.

Os corporativismos defensivos fabricam culturas de ofício muito distantes do trabalho de cultura entendido como construção de uma referência comum ao universal humano. Vamos tomar o exemplo dos carcereiros, nas prisões ditas “de segurança máxima”: as regras do ofício são baseadas na representação do prisioneiro como um monstro a ser domado. Sendo definido somente por sua periculosidade, ele não pode mais ser objeto de identificação e essa alteridade radical neutraliza a culpa, que poderia ser sentida na realização de determinadas tarefas, como a revista corporal, a supervisão das salas de visita etc., tarefas que implicam a ausência de respeito da intimidade, da dignidade do outro, aliada ao exercício de certa violência.

O social e o cultural não são sinônimos. E as normas do ofício são construções sociais que podem colocar-se a serviço de várias finalidades: enquadrar, guiar, regular as atividades; mas também a serviço da racionalização, do pacto denegativo (Kaës, 1989), do corporativismo (Kaës, 1980). Daí vem a necessidade de se fazer uma conexão entre a questão das regras e valores no trabalho, no ofício, e as questões ligadas a atividades relativas a outros âmbitos da vida – mas que remetem também, todas, à construção humana da humanidade. Trata-se da ancoragem recíproca entre os investimentos afetivos e as funções sociais das instituições; isso sustenta o sujeito em sua exigência de unidade, a qual ele ambiciona realizar nas diferentes esferas de atividades sociais. Essa ancoragem é simultaneamente um apoio e uma renovação de recursos (Palmade et al., 2003).

Queremos destacar aqui a necessidade de se levar em conta a dialética das atividades humanas, a fim de entender a construção de um avalizador transcendente, analisado por Eugène Enriquez (1986) e Nathalie Zaltzman (1988). Esse avalizador transcendente seria a referência psiquicamente vital da condição humana.

Em nossa própria clínica, identificamos que, para o sujeito, o que dá valor à sua atividade não é a simples satisfação de seus desejos pessoais, tampouco a simples conformidade a modelos genéricos de profissão, mas sim sua ligação a controvérsias axiológicas, algo que vai além de cada um dos segmentos da divisão técnica, social, moral e psicológica do trabalho. Essas controvérsias axiológicas trans-atividades, trans-profissões, trans-organizações,

contribuem para o trabalho de cultura, um trabalho de civilização do real e de humanização. Ele inscreve cada um em um conjunto trans-histórico: o da civilização a ser preservada e desenvolvida. E a participação nesse trabalho de cultura pode ser lida a partir de cada uma de nossas atividades. Elas nos poupam uma parte do sofrimento ontológico que é, ao mesmo tempo, experiência de desprazer e estimulante da busca de vias substitutivas de satisfação. Sofrimento inerente à finitude da vida, e que dá toda a sua importância à questão da transmissão, inclusive no trabalho. Sofrimento inerente à prova de realidade que impõe obstáculos aos desejos e projetos, e que sustenta, no trabalho, a busca de transformação da realidade, não apenas a adaptação a ela. Sofrimento, ainda, que tem ligação com nossas relações com os outros seres humanos, e que solicita o investimento nas vias de resistência à destrutividade, através da mediação de um trabalho comum, a serviço da *Kulturarbeit*.

## Conclusão

Como foi destacado, a psicologia do trabalho se beneficia dos aportes de trabalhos anteriores e atuais ligados à psicossociologia, frutos dos esforços de pesquisadores e profissionais da área, que são numerosos neste campo. Integramo-nos a esses aportes para melhor definir as orientações metodológicas associadas a nosso quadro teórico. A questão da ação, aqui, é central: é o que tentamos demonstrar em outros trabalhos, apresentando as modalidades de intervenção nos ambientes de trabalho, quando tal intervenção é conduzida a partir de uma “entrada” pela atividade: sua fecundidade baseia-se particularmente no papel mediador da atividade, na articulação entre vida psíquica, prática profissional e funcionamento organizacional (Amado & Lhuilier, 2012).

Não precisaremos nossas escolhas metodológicas. Mas note-se que os objetivos visados inscrevem-se em um mesmo horizonte, tanto no que se refere à ação quanto à teorização: o desenvolvimento da atividade própria do sujeito (e da subjetivação que daí decorre), a ligação entre a atividade e a práxis, bem como a participação no trabalho de cultura em todos os campos de atividades.

## Referências

- Almudever, B. (2007). Créativité individuelle et collective au travail: enjeux de personnalisation et de changement social. *Mémoire HDR*. Toulouse: Université Toulouse le Mirail.
- Amado, G. (1999). Groupes opérationnels et processus inconscients. *Revue Française de Psychanalyse*, 3, 905-916.
- Amado, G. & Enriquez, E. (1997). Psychodynamique du travail et psychosociologie. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 6, 157-168.
- Amado, G. & Lhuilier, D. (2012). L'activité au cœur de l'intervention psychosociologique. *Bulletin de Psychologie*, 519, 263-276.
- Anzieu, D., Houzel, D. & Missenard, A. (1987). *Les enveloppes psychiques*. Paris: Dunod.
- Barus-Michel, J., Giust-Desprairies, F. & Ridet, L. (1996). *Crises, approche psychosociale clinique*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Barus-Michel, J., Enriquez, E. & Levy, A. (2002). *Vocabulaire de psychosociologie*. Toulouse: Érès.
- Billiard, I. (2011). *Santé mentale et travail. Naissance de la psychopathologie du travail*. Paris: La Dispute.
- Bion, W. (2005). *Recherches sur les petits groupes*. Paris: PUF.
- Canguilhem, G. (1966/2005). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF.

- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Seuil.
- Clot, Y. (1996). *Les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse: Octarès.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation et changements sociaux*. *Archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse: Octarès.
- Curie, J. & Dupuy, R. (1996). L'organisation du travail contre le travailleur. In Y. Clot (Org.), *Les histoires de la psychologie du travail* (pp. 141-156). Toulouse: Octarès.
- Dejours, C. (1980/2000). *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard.
- De Terssac, G. (2011). La théorie du travail d'organisation, In B. Maggi (Org.), *Interpréter l'agir: un défi théorique* (pp. 97-121). Paris: PUF.
- Enriquez, E. (1986). Le mythe ou la communauté inchangée. *L'écrit du temps*, 11, 66-79.
- Faverge, J. M. (1967). *Psychosociologie des accidents du travail*. Paris: PUF.
- Freud, S. (1969). Pour introduire le narcissisme. In *La vie sexuelle* (pp. 85-105). Paris: PUF.
- Freud, S. (2001). Psychologie collective et analyse du moi. In *Essais de psychanalyse* (pp. 76-162). Paris: Payot.
- Freud, S. (1929/1995). *Le malaise dans la culture*. Paris: PUF.
- Friedman, G. (1950). *Où va le travail humain?* Paris: Gallimard.
- Friedman, G. (1956). *Le travail en miettes*. Paris: Gallimard.
- Friedman, G. (1966). *Sept études sur l'homme et la technique*. Paris: Gonthier.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2009). Evaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 8, 27-36.
- Giust-Ollivier, A. C. & Oualid, F. (2011). Les groupes d'analyse de pratiques. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 11, 7-13.
- Hugues, E. (1996). *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris: Ehes.
- Hugues, E. (1996). Le drame social du travail *Actes de la recherche en sciences sociales* (Les nouvelles formes de domination dans le travail, 2), 115, 94-99.
- Jobert, G. (1998). La compétence à vivre. Contribution à une anthropologie de la reconnaissance au travail. *Mémoire HDR*: Tours: Université François Rabelais.
- Kaës, R. (1980). *L'idéologie. Etudes psychanalytiques*. Paris: Dunod.
- Kaës, R. (1984). Etayages et structuration du psychisme. *Connexions*, 44, 11-48.
- Kaës, R. (1989). Le pacte dénégatif dans les ensembles intersubjectifs. In A. Missenard, J. Guillaumin, R. Roussillon et al. (Orgs.), *Le négatif. Figures et modalités* (pp. 101-136). Paris: Dunod.
- Le Guillant, L. (2006). *Le drame humain du travail*. Toulouse: Érès.
- Leplat, J. & Cuny, X. (1977). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris: PUF.
- Leplat, J. (2008). *Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie*. Paris: PUF.
- Levy, A. (2002). Analyse des pratiques. In J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Levy, (Orgs.), *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 302-312). Toulouse: Érès.
- Lhuilier, D. (2002a). *Placardisés. Des exclus dans l'entreprise*. Paris: Seuil.
- Lhuilier, D. (2002b). Travail. In J. Barus-Michel, E. Enriquez, A. Levy, (Orgs.), *Vocabulaire de psychosociologie*, pp. 275-286. Toulouse: Eres.
- Lhuilier, D. (2006a). *Cliniques du travail*. Toulouse: Érès.
- Lhuilier, D. (2006b). Cliniques du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1, 179-194.
- Lhuilier, D. (2009a). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91 (1), 85-102.
- Lhuilier, D. (2009b). Travail du négatif, travail sur le négatif. *Education Permanente*, 179 (2), 39-57.
- Lhuilier, D. & Litim, M. (2010). Crise du collectif et déficit d'histoire: apports de travaux sur le groupe et le collectif de travail. *Connexions*, 94 (2), 149-173.
- Lhuilier, D., Bellenchombre, P., Canino, R. & Frize, N., (2011). *Le travail incarcéré*. Paris: Syllepse.

- Malrieu, P. (2003). Travail et personnalisation. In P. Malrieu (Org.), *La construction du sens dans les dires autobiographiques* (pp. 69-98). Toulouse: Érès.
- Marx, K. (1844/2007). *Les manuscrits économique-philosophiques de 1844*. Paris: Vrin.
- Mauss, M. (1925/2007). *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*. Paris: PUF.
- Mendel, G. (1996). Itinéraire: sociopsychanalyse, intervention institutionnelle, psychosociologie du travail. In Y. Clot (Org.), *Les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse: Octarès.
- Mendel, G. (1998). *L'acte est une aventure. Du sujet métaphysique au sujet de l'actepouvoir*. Paris: La Découverte.
- Mendel, G. (1999). *Le vouloir de création*. Paris: L'Aube.
- Mendel, G. (2002). Acte. In J. Barus-Michel & E. Enriquez & A. Levy (Orgs.), *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 25-35). Toulouse: Érès.
- Meyerson, I. (1948/1995). *Les fonctions psychologiques et les œuvres*. Paris: Albin Michel.
- Meyerson, I. (1987). *Écrits 1920-1983. Pour une psychologie historique*. Paris: PUF.
- Molinier, P. (2008). *Les enjeux psychiques du travail*. Paris: Payot.
- Ombredane, A. & Faverge, J. M. (1955), *L'analyse du travail; facteur d'économie humaine et de productivité*. Paris: PUF.
- Revault-D'Allonnes, C. & Barus-Michel, J. (1981). La psychologie sociale. *Bulletin de Psychologie*, 349, 239-246.
- Sarnin, P., Bibillier-Chaumon, M. E., Cuvillier, B. & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail: acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de Psychologie*, 519, 251-262.
- Sivadon, P. & Amiel, R. (1969). *Psychopathologie du travail*. Paris: ESF.
- Tosquelles, F. (2009). *Le travail thérapeutique en psychiatrie*. Toulouse: Érès.
- Veil, C. (2012). *Vulnérabilités au travail*. Toulouse: Érès.
- Winnicott, D. W. (1975). *Jeu et réalité, l'espace potentiel*. Paris: Gallimard.
- Winnicott, D. W. (1988). *Conversations ordinaires*. Paris: Gallimard.
- Zaltzman, N. (1998). *De la guérison psychanalytique*. Paris: PUF.

**Endereço para correspondência**  
dominique.lhuilier@cnam.fr