

Souffrance et reconnaissance dans la psychodynamique du travail : fondements et nouvelles perspectives

Valentina Santoro

Suffering and recognition in psychodynamics of work: foundations and new perspectives

Abstract: Starting with a summary of the main aspects of the debate between French social philosophy and psychodynamics of work, this article analyses the social dimension of suffering at work in relation to three specific aspects: the normative definition of the theory of suffering in psychodynamics of work and its connections with the dynamics of recognition; its psychosocial implications linked to the organisation of work in the form of “defence strategies” and “voluntary servitude”; the role of social recognition in *Souffrance en France* based on the norm of “virility” in overcoming a specific pathological suffering (“ethical suffering”). Our objective is to offer an introduction to the fundamentals of this discipline and to contribute to the development of a social philosophy of recognition which takes full account of the critical relevance of the concept of recognition in analysing the dynamics of domination arising from working relationships in the era of neoliberalism.

Keywords: Social suffering at work; Recognition; Psychodynamics of work; Neoliberalism; Virility.

Dans le paysage philosophique français contemporain, le concept de souffrance sociale a trouvé une véritable légitimation théorique dans les débats issus d’un courant récent de la philosophie, la philosophie sociale¹ : proposant une réactualisation de l’approche hégélo-marxiste des premières théoriciens de l’École de Francfort, elle poursuit une confrontation vivante avec les derniers représentants de cette tradition, notamment Axel Honneth, enrichie par les échanges avec d’autres approches et disciplines, telles

* Université Paris Nanterre, Sophiapol (valentina.santoro1992@gmail.com; ORCID: 0009-0005-0109-084X).

¹ Parmi les multiples objets de recherche de cette approche disciplinaire (Fischbach, 2009), la souffrance sociale occupe une place de premier plan grâce notamment aux travaux d’Emmanuel Renault (Renault, 2004, troisième partie ; Renault, 2008). Notre réflexion s’inscrit dans cette perspective disciplinaire, qui conserve sa spécificité méthodologique par rapport à la psychodynamique du travail.

que la sociologie et les sciences du travail. Les enquêtes de la philosophie sociale autour du concept de souffrance s'inscrivent ainsi dans sa démarche à la fois critique et interdisciplinaire ; elles illustrent non seulement l'appropriation par la philosophie du vaste corpus existant en sciences sociales sur ce thème², mais aussi les apports inédits d'une discipline particulière, la psychodynamique du travail³, qui, depuis sa constitution en France dans les années 1970, se consacre spécifiquement à l'étude de la *souffrance au travail*⁴.

Trois conditions corrélées caractérisent le socle commun du dialogue entre la philosophie sociale et la psychodynamique du travail⁵. Tout d'abord, la centralité accordée à l'expérience vécue du travail, à partir d'une conception normative du travail comme lieu privilégié d'accomplissement de soi et de promotion du vivre-ensemble démocratique. Ensuite, la revendication de l'actualité et de la pertinence théorique de la théorie marxienne, notamment du concept de « travail subjectif et vivant », pour analyser les dynamiques de pouvoir et de domination auxquelles l'individu est inévitablement confronté dans son activité de travail, mais aussi pour identifier de formes de résistance à la domination et des possibilités

² Comme le souligne Emmanuel Renault (2019, 33), la philosophie sociale se caractérise ainsi par sa relance de la critique sociale en s'appropriant les travaux paradigmatiques qui avaient marqué en France le « renouveau des sciences sociales critiques » dans les années 1990, parmi lesquels s'inscrit l'ouvrage de Christophe Dejours *Souffrance en France* (1998), auquel nous consacrerons la troisième partie de cet article.

³ La psychodynamique du travail a été développée par le psychiatre et médecin du travail Christophe Dejours dans les années 1970 comme une articulation entre théorie psychanalytique, clinique psychosomatique et ergonomie, en dialogue constant avec d'autres disciplines, notamment la philosophie (Habermas, Arendt, Henry, Marx) et l'anthropologie (Sigaut). Au sein de la production scientifique considérable de Dejours, on peut retenir trois textes à caractère systématique : *Travail usure mentale* (1980), *Souffrance en France* (1998) et les deux tomes de *Travail vivant* (2009, 2013). Nous signalons en outre le dernier ouvrage publié par Dejours (Dejours, 2025), une sorte de *summa* de ces principes, problèmes et enjeux, que nous n'avons pas pourtant pris en compte dans le présent travail. Pour la présentation et la diffusion des recherches en psychodynamique du travail, une place de premier plan est recouverte par la revue en ligne *Travailler*.

⁴ Il faut pourtant préciser que le concept de souffrance dans le domaine de la psychodynamique du travail et celui de souffrance en philosophie sociale ne sont pas immédiatement superposables. En psychodynamique du travail, la souffrance est d'abord étudiée dans sa dimension strictement subjective et affective, vécue à travers le corps. Pourtant, les deux approches s'enrichissent mutuellement dans l'étude de l'étiologie de la souffrance au travail (étroitement liées à l'organisation du travail) et de ses implications éthiques et politiques.

⁵ Comme le remarquent Cukier, Genel, Rolo (éds.) (2022, 10), « les échanges qui se sont installés entre sciences critiques du travail et théorie critique de la société sont une exclusivité du contexte intellectuel français ».

d'émancipation à travers le travail⁶. C'est dans ce dernier sens que s'inscrit la troisième condition du partage que nous proposons de souligner, qui consiste avec la tendance utopique vers l'abolition des conflits du présent capitaliste, par et dans le travail⁷. À partir de ce terrain commun, ces deux approches méthodologiquement différentes mènent depuis plusieurs années une réflexion sur les dynamiques d'exploitation et de domination générées par l'organisation néolibérale du travail⁸, réflexion pour laquelle les analyses sur le concept de reconnaissance ont été tout aussi fondamentales.

À cet égard, la publication en 2007 du dossier intitulé « La reconnaissance » pour la revue *Travailler*⁹, cristallise la teneur de ces débats et marque une étape décisive dans leur évolution. En effet, dans ce dossier, des philosophes, des sociologues et des psychodynamiciens·nes du travail ont cherché à comprendre la fonction sociale et psychologique de la *reconnaissance du travail*, en approfondissant ce qu'on appelle, à partir d'un essai important de Honneth¹⁰, les « idéologies de la reconnaissance ». Du côté de la philosophie sociale, ces débats soulignent l'orientation vers l'approfondissement des limites de la théorie honnethienne du travail, en utilisant les enquêtes de Dejours et de son équipe comme cadre de référence empirique pour combler les lacunes de l'approche honnethienne, ce qui a permis de formuler des critiques constructives¹¹. Du côté de la psychodynamique du travail, ces débats témoignent du renouvellement consistant de la théorie dejourienne de la souffrance et du rôle de la reconnaissance qu'elle contient. En effet, si au début des années 1990¹² la reconnaissance était essentiellement considérée comme la condition permettant de « sublimer » la

⁶ Cukier (éd.) (2017, 28) : « une réactualisation du paradigme marxien du “travail subjectif et vivant”, dans lequel la théorie critique part de l'expérience du travailleur afin d'analyser les dynamiques affectives et les rapports de pouvoir en elle exprimés ».

⁷ Cet aspect utopique est mis en évidence par Enrico Donaggio dans une brève contribution panoramique dans laquelle il revient sur la riche discussion qui a lieu dans les sciences humaines et sociales françaises autour du thème du travail (Donaggio 2024, 1195-1203).

⁸ Voir notamment Dejours *et al.* (2018).

⁹ Dejours (2007b).

¹⁰ Honneth (2006).

¹¹ Voir en particulier Deranty (2007, 137-164) – une traduction en italien par Luca Micaloni est également disponible sur *Consecutio rerum* (2017/18). En effet, depuis plusieurs années, des philosophes tels que Renault et Fischbach, se sont engagés dans une vaste entreprise pour restituer au travail sa centralité philosophique. Voir notamment Fischbach *et al.* (2022).

¹² Voir Dejours (1995). Pour une présentation succincte de l'évolution du concept de reconnaissance en psychodynamique du travail, voir Rolo (2015, chap. 5) sur lequel je m'appuie ici.

souffrance au travail en plaisir (elle était ainsi le revers de la souffrance), elle est désormais abordée dans une perspective plus ambivalente, qui souligne davantage ses ambiguïtés axiologiques et ses liens avec de nouvelles formes de souffrance. De ce point de vue, au-delà des apports spécifiques du débat avec la philosophie sociale, il est également important de rappeler que les bases d'une révision du concept de reconnaissance au sein de la psychodynamique du travail avaient été posées dès le milieu des années 90, en lien avec deux nouveaux chantiers de recherche. Le premier, issu d'enquêtes sur les métiers du soin, avait démontré que la reconnaissance du travail, pour être efficace, ne doit pas nécessairement s'accompagner de la visibilité des tâches accomplies, contredisant ainsi l'idée – jusqu'alors incontestée – selon laquelle la visibilité est une condition préalable à la reconnaissance¹³. Le deuxième chantier se relie à la découverte d'une nouvelle forme de souffrance, la « souffrance éthique », suscitant des interrogations jusqu'à inexplorées sur le problème du consentement à l'injustice (la « servitude volontaire ») pour accéder à la reconnaissance sociale¹⁴. Stimulées par les échanges avec la philosophie sociale, les enquêtes les plus récentes se situent dans la continuité et l'approfondissement de ces cadres problématiques, comme celles sur l'approfondissement du phénomène du mensonge au travail à partir des enquêtes sur les centres d'appels, qui repose sur une certaine dynamique ambiguë de reconnaissance sociale¹⁵, ou encore les recherches récentes sur la restructuration de la logique de distribution de la reconnaissance du travail, visant à repenser les modèles de coopération pour répondre aux nouveaux défis posés par la crise écologique¹⁶.

Dans le prolongement du dialogue entre la philosophie sociale et la psychodynamique du travail, cet article a pour objectif de présenter les fondements de cette discipline à un public non spécialisé et de contribuer aux développements d'une *philosophie sociale de la reconnaissance* attentive à l'étude des dynamiques de domination propres au contexte néolibéral inspirée par cette approche. Pour ce faire, nous commencerons par présenter la théorie dejeurienne de la souffrance pour clarifier la définition normative de la reconnaissance dans le dépassement de la souffrance au travail (1). Nous présenterons ensuite deux concepts fondamentaux pour la cli-

¹³ Voir Molinier (1995) cit. Rolo (2015, 71). Des implications similaires sur la relation entre travail, bénévolat et *care* sont également étudiées par la sociologue Maud Simonnet.

¹⁴ Dejours (1998). Dans cette contribution, nous cherchons à approfondir notamment cet aspect.

¹⁵ Rolo (2015).

¹⁶ Debout (2024).

nique de la souffrance, celui de « stratégies défensives » et de « servitude volontaire », en nous concentrant moins sur leur ancrage psychanalytique que sur leurs implications sociologiques dans la gestion d'une souffrance pathogène spécifique, la « souffrance éthique » (2). Enfin, nous approfondirons l'analyse de la relation entre souffrance éthique et servitude volontaire par la discussion des passages de *Souffrance en France*¹⁷ centrés sur le fonctionnement des stratégies collectives de défense en milieu managérial, qui trouvent leur assise dans le principe psychosocial de la virilité et leur agencement dans une certaine dynamique de reconnaissance sociale (3).

1. Souffrance ordinaire et souffrance pathogène

Pour saisir le statut de la souffrance selon la psychodynamique du travail, il est essentiel de commencer par préciser les traits principaux de la perspective sur le travail propre à cette discipline. Selon la définition de Dejours, le travail coïncide avec « le fait de travailler : des gestes, des savoir-faire, un engagement du corps, la mobilisation de l'intelligence, la capacité de réfléchir, d'interpréter et de réagir à des situations, c'est le pouvoir de sentir, de penser et d'inventer, etc. [...] un certain mode d'engagement de la personnalité pour faire face à une tâche encadrée par des contraintes (matérielles et sociales) »¹⁸. Les contraintes matérielles (les pannes, les anomalies techniques, etc.) et sociales (les dysfonctionnements dans l'organisation du travail, les contraintes imposées par la hiérarchie, etc.) font partie de l'expérience ordinaire du travail : c'est le « réel du travail », à savoir tout « ce qui *résiste* aux connaissances, aux savoirs, aux savoir-faire et d'une façon plus générale à la *maîtrise* »¹⁹. Il existe en effet un écart irréductible entre l'organisation prescrite et l'organisation réelle du travail. Travailler consiste à précisément tenter de « *combler l'écart* entre le prescrit et l'effectif »²⁰, à travers la mobilisation de l'intelligence du travailleur-se, de ce que Dejours appelle son « zèle »²¹. La capacité de combler l'écart entre ce qui est attendu

¹⁷ Dejours (1998). Sur la réception et la portée de cet ouvrage voir Gernet (introduit par) (2019).

¹⁸ Dejours (2013, 20).

¹⁹ Dejours (1998, 32). Voir aussi Dejours (2013, 13) : « Tout travail en fin de compte confronte le travailleur au *réel*, c'est-à-dire à ce qui se fait connaître à lui par sa résistance à la maîtrise. Réel du monde matériel qui fait surgir l'expérience de l'échec, réel qui se mute ensuite en énigme à déchiffrer et à dépasser ».

²⁰ Dejours (2013, 21).

²¹ Dejours (1993, 33) : « Le zèle, c'est précisément tout ce que les opérateurs ajoutent à l'organisation prescrite pour la rendre efficace ; tout ce qu'ils mettent en œuvre

(le « travail prescrit ») et ce qui est réellement vécu (le « travail réel ») sur le lieu de travail représente un véritable enjeu pour la santé psychique du travailleur-se. En effet, l'opacité du réel constitue une menace constante pour son équilibre psychique, ce qui rend la souffrance *inévitabile* dans toute expérience de travail. La « résistance du réel » entraîne d'emblée ce qu'il appelle la « souffrance *ordinaire* », c'est-à-dire le vécu affectif de ce qui résiste à la maîtrise et finalement, met au travail. La *souffrance ordinaire* est donc banale, commune, et la plupart du temps ne constitue pas un affect sur lequel la conscience du sujet s'arrête. Surtout, cette souffrance ordinaire ne prend pas nécessairement une tournure pathologique : elle peut (et c'est ce pour quoi le sujet s'engage dans le travail) être transformée – via la conquête d'habiletés (du registre des savoirs et du savoir-faire) puis la reconnaissance de ces dernières – en *plaisir*²². Le travail représente ainsi une voie privilégiée de subversion du rapport au réel, d'une expérience de souffrance vers une expérience de plaisir.

L'élaboration des solutions adéquates pour tenter de combler l'écart entre le réel et le prescrit n'advient pas en solitaire mais toujours avec le concours des autres. Le travail est d'emblée un rapport social, le résultat d'un échange communicatif avec les autres membres du groupe de travail (les collègues, les supérieurs) mais aussi de l'héritage des connaissances des prédécesseurs. Selon la psychodynamique du travail, il ne se réduit pas à la coordination entre des corps et des intelligences pour simplement exécuter des tâches selon des instructions, mais possède toujours une dimension performative en demandant de prendre la parole et de se dévoiler aux autres, notamment en partageant ses doutes et ses obstacles (avec le risque d'être contredit-e), afin de contribuer aux discussions sur les règles efficaces pour faire face à la résistance du réel. Cette instance délibérative, désignée en psychodynamique du travail « activité déontique », est à la base de la coopération entre les membres du groupe et fait du milieu de travail un lieu privilégié pour l'éducation à la vie démocratique²³. La possibilité de dépasser la souffrance générée par la résistance du réel dépend ainsi de la possibilité de préserver et reproduire cette dimension coopérative et délibérative dans le travail. En outre, l'activité déontique est également au cœur de l'établissement de normes régissant la distribution de la reconnaissance

individuellement et collectivement et qui ne relève pas de l'«*exécution*» ».

²² Le couple souffrance-plaisir se lie à l'érotisation du corps et à la capacité du sujet d'entraîner un processus de sublimation ; voir à ce propos Dejours (2022a).

²³ Pour un approfondissement de ces aspects, nous renvoyons au dernier ouvrage de Dejours qui résume sa théorie de la démocratie et ses implications pour la clinique du sujet au travail (Dejours, 2025, chapitres 4, 7, 8). Voir également Dejours (2023a).

du travail par les pairs. Par la définition des jugements spécifiques (les « jugements de beauté » et les « jugements d'utilité »²⁴), elle fournit un cadre normatif rigoureux pour canaliser et réguler la volonté individuelle de coopérer avec autrui. Selon Dejours, la reconnaissance par les pairs représente une sorte de récompense symbolique pour la qualité et l'adéquation du travail aux normes établies par le groupe :

Par qualité du travail, j'entends ici la qualité non seulement du travail de production, de la poïesis proprement dite, mais aussi de l'*implication* et de la *contribution* d'un travailleur à la production et au remaniement des règles de travail et des règles de métier, c'est-à-dire ce qui renvoie au travail collectif, à ses conditions de possibilité, ou encore à la coopération. Ce que demandent les travailleurs, c'est la reconnaissance de la *contribution* qu'ils apportent à la *production* d'une part, à la *coopération* d'autre part²⁵.

Ainsi, l'engagement en faveur de la coopération repose sur la reconnaissance de l'expérience vécue du sujet au travail (« *l'expérience du réel* »²⁶), y compris les souffrances qu'il a traversées dans son *faire*. La reconnaissance ne porte pas directement sur l'identité subjective (l'*être* de la personne)²⁷, puisqu'elle est avant tout « reconnaissance de la réalité que constitue la contribution du sujet à l'organisation du travail »²⁸. C'est seulement sur la base du réel que la reconnaissance peut apporter ses bénéfices en matière de santé mentale : la transformation de la souffrance en plaisir et la stabilisation de l'identité personnelle (avec l'accroissement de l'estime de soi) par la reconnaissance des autres membres du collectif de travail. Inversement, si la connexion avec le réel fait défaut, la dynamique de la reconnaissance du travail peut produire des dérives imaginaires²⁹ ou pousser au mensonge répété³⁰, ce qui va entraîner de nouveaux conflits intrapsychiques, voire de nouvelles souffrances. Par conséquent, selon la perspective de la psy-

²⁴ Sur la définition et l'articulation de ces deux types de jugements avec la reconnaissance voir Dejours (2011, 19-21) et Dejours *et al.* (2018, chapitre 4).

²⁵ Dejours (2007a, 66).

²⁶ Ivi (68).

²⁷ Il s'agit d'un point de désaccord majeur avec Honneth pour qui la reconnaissance concerne d'abord la relation positive avec soi-même (son *être*) sans passer par la médiation de la réalité (le *faire*). Pour une analyse approfondie de cet aspect, notamment à travers la comparaison des théories honnethienne et dejeunerienne de la reconnaissance, voir Renault (2007a) et Renault (2017, chapitre 8).

²⁸ Dejours (2013, 111).

²⁹ Dejours (2007a, 67) : « la reconnaissance directe de l'identité sans passage par le faire est la porte ouverte à la dérive *imaginaire* : reconnaissance des uns par les autres, mais déconnectée du réel. Le modèle en est la *secte* ».

³⁰ Voir Rolo (2015).

chodynamique du travail, la réflexion sur le destin de la reconnaissance au travail impose de s'interroger en permanence sur les causes sociales et psychiques de l'occultation du réel du travail. Elles permettent de relever les défauts dans l'organisation du travail, en premier lieu l'absence d'espaces de délibération adéquats à la prise en compte des souffrances vécues individuellement pour faire face au réel, et de faire lumière sur les résistances psychiques – individuelles et collectives – sous forme de déni de la souffrance vécue (les « stratégies de défense » que nous aborderons plus bas).

Si l'organisation du travail joue un rôle crucial dans l'atténuation des souffrances ordinaires en garantissant la distribution verticale et horizontale de la reconnaissance conformément à l'activité déontique, elle peut, à l'inverse, contribuer à intensifier les souffrances vécues en condamnant les travailleurs-ses à l'isolement et à la dévalorisation de soi en absence d'espaces adéquats pour la discussion et la délibération. En d'autres termes, la disparition des espaces de délibération et d'entraînement à la vie démocratique amène, sur le plan psychique, vers l'impossibilité de transformer la souffrance en plaisir. De cette façon, l'organisation du travail peut être à l'origine de formes *pathogènes* de souffrance, à travers une exacerbation des souffrances ordinaires qui se manifeste dans l'émergence de troubles psychologiques et psychosomatiques, et de comportements extrêmes comme le suicide. C'est ce que les études empiriques menées par Dejours et son équipe dès les années 1980 ont montré, prouvant cliniquement l'existence de liens de causalité entre l'accroissement de pathologies mentales au travail et le modèle d'organisation néolibéral³¹. Dans le contexte de l'entreprise, l'imposition de critères standardisés d'évaluation du travail axés sur l'individualisation et la quantification des résultats plutôt que sur une véritable connaissance du réel du travail et de l'expérience vécue du travailleur-se, s'accompagne également par des pratiques – telles que la concurrence acharnée et la course au profit – qui détruisent les liens coopératifs et exposent les employé-es à des nouvelles pathologies liées à la surcharge (les troubles musculo-squelettiques, le *burn out*, le dopage, les morts subites – *karoshi*, accidents vasculaires cérébraux ou infarctus du myocarde), aux

³¹ Selon la psychodynamique du travail, le trait le plus marquant de l'organisation néolibérale dès les années 90 est son « tournant gestionnaire » (en anglais « managerialist turn ») : la mise en place, dans la gestion des entreprises, de nouveaux dispositifs de contrôle et d'évaluation du travail issus des sciences de gestion managériales, qui suppriment toute référence au travail vivant. Parmi ces dispositifs, nous retrouvons notamment l'évaluation individualisée des performances et l'évaluation quantitative – pour approfondir ces aspects, voir notamment Dejours (2003) et Dejours-Duarte (2018, 233-244).

violences subies (comme les harcèlements) et à la dépression³². Pour le dire autrement, contre toute idée réductionniste selon laquelle la souffrance et la pathologie mentale seraient des phénomènes purement individuels et privés, ces enquêtes ont clairement prouvé l'origine sociale des pathologies mentales, tout en dévoilant les contradictions du modèle néolibéral du travail : l'imposition d'objectifs quantitatifs standardisés et de critères d'évaluation du travail axés sur les performances individualisées et sur le but inatteignable de la « qualité totale », rendent dans les faits impossible toute recomposition du réel et du prescrit, et finissent par fabriquer des êtres (in)humains désocialisés et aliénés³³.

2. Les implications de la souffrance pathogène : « stratégies défensives » et « servitude volontaire »

À partir de la mise en évidence des dérives pathogènes de la souffrance induites par l'organisation du travail, la psychodynamique du travail se concentre particulièrement sur la manière dont les travailleurs-ses tentent de les contrer psychiquement, en élaborant à cette fin, depuis la fin des années 80, le concept de « stratégie défensives ». Pour comprendre ce concept, il convient d'abord de rappeler que le recours à des stratégies défensives constitue la *normalité* lorsqu'il s'agit de se protéger contre la souffrance. En outre, il convient également de souligner que la nature de ces stratégies n'est pas liée à des processus biologiques ; de ce point de vue, elles se distinguent des mécanismes intrapsychiques inconscients qui naissent et s'exercent à l'intérieur du psychisme étudiés par la psychanalyse. Les stratégies défensives (individuelles ou collectives) dépendent fortement du contexte externe, et notamment de l'environnement de travail spécifique qui les génère, ce qui les rend extrêmement variables autant que réversibles³⁴. Bien qu'elles puissent se différencier en relation à la diversité des milieux de travail, elles possèdent néanmoins une manière similaire de s'exercer. Leur principe de fonctionnement consiste en effet à produire un *déni de perception du réel du travail* – qui est souvent aussi fait de domina-

³² Dejours-Duarte (2018, 236).

³³ Pour une analyse générale des formes d'aliénation générées par l'organisation managériale du travail voir Dejours (2006).

³⁴ Dejours (1998, 17) : « Dans la souffrance, comme dans les défenses, et au-delà dans le consentement à subir ou à infliger la souffrance, il n'y a pas de mécanisme incoercible ou inexorable. Il n'y a pas, en matière de défense contre la souffrance, de lois naturelles, mais des règles de conduite construites par des hommes et par des femmes ».

tion, comme dans le contexte managérial – afin de se protéger des effets délétères sur le psychisme résultat des souffrances vécues et de permettre la continuation du travail³⁵. Ces stratégies permettent ainsi d'éviter la pathologie susceptible de paralyser toute action et rendent possible une stabilisation temporaire de l'équilibre psychique du sujet ; de cette manière, elles agissent comme des remèdes qui occultent les souffrances vécues, qu'elles soient ordinaires ou pathogènes. Mais ce faisant, elles entravent également la prise de conscience des véritables origines des souffrances et peuvent favoriser une perte totale de lien avec le réel, surtout en l'absence de dispositifs permettant de contourner cette dérive (en premier lieu, l'existence d'espaces de délibération facilitant le processus de verbalisation et de sublimation de la souffrance). Et même, quand dans ces dynamique défensives le rapport au réel est perdu, alors les stratégies défensives se radicalisent en « idéologies défensives » qui, loin de servir le travail, ne servent plus que l'entre soi et la « défense des défenses »³⁶.

Dans le cadre de l'organisation néolibérale, où les formes de souffrance pathogène sont désormais normalisées, les stratégies défensives que chaque individu met en place finissent par jouer un rôle décisif dans la reproduction des injustices et des formes de violence au travail, en raison du déni de la réalité objective de la domination qui les caractérise. Cela devient particulièrement évident dans le phénomène identifié par la psychodynamique du travail, reprenant le terme de philosophie morale et politique, comme « servitude volontaire » : d'une manière générale, la situation d'un individu qui se soumet *sans contrainte extérieure* à un pouvoir oppressif, ce qui permet de poser à la fois le problème de son assujettissement à l'égard de ce pouvoir, que celui de son consentement aux injustices et aux

³⁵ Dans les textes les plus récents de Dejours, ce problème est abordé en relation avec les thèmes de l'« akrasie » et du « clivage » (voir par exemple Dejours, 2025, chapitre 3), des aspects d'une importance cruciale pour la clinique du sujet au travail que nous n'approfondirons toutefois pas ici.

³⁶ Si le concept de « stratégie défensive » est élaboré en même temps que celui d'« idéologie défensive », les deux ne sont pas superposables. Selon l'une des déclinaisons les plus récentes, l'idéologie défensive représente une formes « radicalisée des stratégies défensives qui émerge dans des situations extrêmes de souffrance où il n'y a plus d'espace de discussion pour réaménager le rapport à l'organisation du travail d'une part, où le renoncement des agents à toute action d'amélioration se traduit par l'apparition d'une pratique dominante de dénonciation et par l'effort désespéré de maintenir la cohésion des agents entre eux par référence à l'ennemi commun d'autre part » (Dejours 2008, 73 cit. Rolo, 2019, 49). Pour retracer les principales étapes de l'évolution conceptuelle et clinique de ces deux concepts au sein de la psychodynamique du travail, voir par exemple Rolo (2019). Pour élargir cet horizon d'analyse en relation avec la théorie marxiste de l'idéologie (telle qu'elle est présentée par Michael Burawoy) voir Saburova (2019).

violences qu'il engendre³⁷. Le concept de servitude volontaire a fait l'objet d'importantes discussions dans la psychodynamique du travail dès la fin des années 1990³⁸ et continue d'être au cœur de ses préoccupations ainsi que de son dialogue ininterrompu avec la philosophie sociale³⁹. Dans la définition de ce concept, ces deux approches disciplinaires se rejoignent dans la commune référence à un ouvrage philosophique remarquable issue de la pensée politique pré-moderne, le *Discours de la servitude volontaire* d'Étienne de La Boétie⁴⁰. Écrit dans le contexte des guerres de religion françaises du XVI^e siècle, ce pamphlet deviendra un jalon d'une tradition militante – en soi très multiforme – qui perdure en quelque sorte encore aujourd'hui, centrée sur la lutte contre toute forme d'asservissement en vue de l'émancipation⁴¹. Si, dans le texte de La Boétie, le concept de servitude volontaire permettait de s'interroger sur la soumission paradoxale du peuple français au pouvoir tyrannique d'un seul individu, dans le monde contemporain, ce concept trouve son actualité grâce à sa capacité de saisir les phénomènes de soumission subjective spécifiques du système néolibéral. En effet, la reprise du thème laboétien du consentement à la domination est notamment au centre des débats menés au cours des années 90 en France sur le *new management*, ce qui montre que la réappropriation de ce concept par la psychodynamique du travail à la même période n'est pas une nouveauté⁴². Pourtant, comme le soulignent Emmenegger, Gallino et

³⁷ « En deçà des pathologies, les travailleurs développent des stratégies de défense contre la souffrance qui les protègent, mais jouent souvent en faveur de la tolérance à l'injustice et du consentement à apporter son concours à des pratiques que le sens moral réproouve. Ces stratégies de défense jouent un rôle majeur dans la formation de la servitude volontaire (Dejours, 1998) » (Dejours, 2016, 78). Pour voir comment la problématique philosophique de la servitude volontaire est réarticulée dans le cadre de la clinique du travail voir Dejours (2022b).

³⁸ Elle trouve notamment une de ses premières élaborations dans *Souffrance en France* (Dejours, 1998). Pour une interprétation de cet ouvrage centrée sur les thèmes de la souffrance, de l'injustice et de la servitude volontaire voir Renault (2019).

³⁹ Voir à cet égard le 12^e colloque international de psychodynamique et psychopathologie du travail (Toulouse, 28 et 29 novembre 2024).

⁴⁰ La Boétie (2002), édition à noter également pour les références bibliographiques (ivi, 12).

⁴¹ Pour une élucidation approfondie de ce concept ainsi que pour la discussion de ses ambivalences philosophico-politiques et l'affirmation de sa légitimité comme fondement d'une pensée émancipatrice, voir Emmenegger, Gallino, Gorgone (2013) – article également utile pour son appareil critique, avec des références de l'histoire du texte et de sa réception.

⁴² Pour comprendre la teneur de ces débats ainsi que l'apport spécifique de la psychodynamique du travail à la discussion philosophique et sociologique autour du concept de servitude volontaire voir Emmenegger, Gallino, Gorgone (2019), contribution sur laquelle nous nous appuyons ici.

Gorgone, l'approche de Dejours se distingue de ces débats par sa capacité à suivre les intuitions laboétiennes « jusqu'au bout »⁴³, cela dans un double sens : d'abord, en valorisant la tension heuristique de ce concept, son approche permet de préserver pleinement la tension paradoxale qui existe entre le consentement à la soumission et la souffrance vécue que cela engendre, *sans banaliser cette souffrance vécue* ; ensuite, son approche permet de relever pleinement la tension émancipatrice de ce concept, en tant qu'outil essentiel pour penser de manière critique les rapports de domination au-delà de leur signification intrinsèque, c'est-à-dire *dans la perspective de leur abolition*. S'interroger sur le lien entre stratégies de défense et servitude volontaire permet ainsi d'inscrire la question philosophique classique sur la nature paradoxale de la soumission et du consentement à un pouvoir oppressif, dans le cadre d'une interprétation psychanalytique qui s'interroge explicitement sur la contribution psychique spécifique du sujet à la reproduction du 'mal social'.

C'est précisément cette problématique qui constitue la trame de fond de *Souffrance en France*, ouvrage qui étudie les rouages psychiques et sociaux de l'exercice de formes de domination et de violence sociale dans le contexte néolibéral. En se concentrant en particulier sur les stratégies de défense contre la souffrance au travail mises en place par les employé·es d'entreprise, Dejours montre qu'il existe deux modalités de manifestation de la servitude volontaire, similaires dans leur structure et leurs effets – dans la mesure où elles contribuent toutes deux à la production de formes d'injustice sociale – mais non superposables en ce qui concerne leurs modalités d'exercice. La première, que nous dénotons comme 'passive', est avant tout liée à la crainte de perdre l'emploi et le statut dont on bénéficie ; elle se caractérise par une soumission au pouvoir hiérarchique sous la forme du zèle à la tâche, d'indifférence et de dissimulation de la réalité « sous le masque de l'ignorance »⁴⁴. Cette forme de servitude est associée particulièrement à des stratégies *individuelles* de défense comme les « œillères volontaires »⁴⁵ qui peuvent être mises en place à condition d'être éloignés du « théâtre où s'exerce directement la violence, l'injustice et le mal contre autrui »⁴⁶. En revanche, la seconde modalité de servitude volontaire (cette fois-ci 'active')

⁴³ Ivi (110).

⁴⁴ Dejours (1998, 172).

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Ivi (173). C'est intéressant de noter que ce type de consentement à l'injustice concerne selon Dejours également les catégories de personnes qui n'ont pas fait l'expérience directe des conditions actuelles de travail (comme les retraités, les jeunes, les femmes au foyer), mais qui en entendent parler par les médias ou par le récit d'autres personnes (voir *ivi*, 176).

n'est pas immédiatement liée à la précarité structurelle de l'emploi et à la peur de le perdre, mais se présente comme une défense psychique contre une autre forme de souffrance générée dans ce contexte, la « souffrance éthique ». Cette souffrance, sur laquelle nous reviendrons dans la suite de l'article, se manifeste lorsqu'on se trouve confronté à des choix contraires aux normes éthiques en vigueur ou à son propre sens moral, mais néanmoins nécessaires pour atteindre les standards du travail demandés. Ce qui caractérise ici la servitude volontaire dans la soumission consentie aux ordres de la hiérarchie, y compris les plus atroces, c'est l'exercice actif et direct de violences sur les autres, dont l'exemple paradigmatique évoqué par Dejours est la pratique massive, par les hauts cadres d'entreprise, des licenciements. La défense psychique contre ce type de souffrance s'appuie le plus souvent sur des stratégies *collectives* de défense, comme le « cynisme viril », qui permettent de créer un environnement 'imaginaire' à celui réel (nous sommes toujours dans l'ordre du mensonge) et qui s'appuient sur une forme spécifique de reconnaissance mutuelle pour pouvoir perdurer. Comme nous allons le voir désormais en analysant en détail certaines thèses de *Souffrance en France*, la dynamique de la reconnaissance (sa quête individuelle et sa distribution selon les règles du métier) s'avère fondamentale pour soutenir cette deuxième forme de servitude volontaire dans le contexte managérial étudié par Dejours.

3. Reconnaissance, virilité et domination dans *Souffrance en France*

Avant d'approfondir la relation entre reconnaissance, stratégies collectives de défense et servitude volontaire dans le dépassement de la souffrance éthique, rappelons brièvement les principaux enjeux de cet ouvrage. L'analyse menée ici de la souffrance au travail s'inscrit dans une démarche critique visant à jeter un éclairage sur les conditions d'émergence de la banalisation de l'injustice sociale, un processus caractérisé, comme le remarque Dejours, par la tolérance, le silence et la complicité face à l'injustice et à la souffrance infligées à autrui en temps de guerre économique et de précarisation des existences. Bien que cette étude s'appuie sur des enquêtes menées dans les milieux professionnels des entreprises françaises des années 1990, les conclusions qu'elle présente offrent un aperçu psychosocial du néolibéralisme contemporain qui dépasse cette frontière géographique et concerne des aspects sociaux plus larges de ces milieux. Le livre propose d'offrir une explication à des phénomènes sociopolitiques divers – comme

l'immobilisme politique, la précarisation de l'emploi, la désyndicalisation croissante, l'indifférence et le consentement généralisés face à un système injuste – en les ramenant à une même explication psychosociale, à savoir au *déni de la souffrance de ceux et celles qui travaillent*. Un déni étayé par des pratiques sociales et politiques qui minimisent et normalisent l'exercice des violences (de nombreux exemples sont cités par Dejours : les infractions systématiques au Code du travail, telles que l'exploitation, les licenciements abusifs ou le non-paiement des salariés en cas d'incident, le mépris pour les professions pénibles ou dangereuses, les formes de maltraitance et de coercition envers les femmes, le recours à force et aux menaces pour contraindre autrui, etc.)⁴⁷. Un déni de souffrance qui trouve également son appui dans les stratégies psychiques de défense : c'est précisément sur l'élucidation de ces « ressorts subjectifs de la domination » qui se concentre l'analyse de Dejours, afin de montrer l'implication de ces stratégies dans l'acceptation de l'inacceptable⁴⁸ et la façon dont elles peuvent se transformer en véritables vecteurs de domination, de servitude volontaire et d'injustice. En ce qui concerne la définition générale de la souffrance, il faut souligner ici un aspect qui se dégage de son analyse. La souffrance ne serait en effet pas, comme on pourrait intuitivement l'imaginer, la conséquence de la violence ; c'est plutôt le contraire. Comme le remarque Dejours :

la souffrance ne serait pas, ontologiquement, la conséquence de la violence, comme issue ultime de cette dernière, comme terme du processus, sans au-delà. C'est le contraire. La souffrance est première. Car au-delà de la souffrance, il y a les défenses. Et les défenses peuvent être redoutablement dangereuses, en ce qu'elles sont capables de générer la violence sociale⁴⁹.

Afin de comprendre comment ces stratégies peuvent engendrer la violence en réponse à la souffrance, nous proposons ici de questionner le rôle de la dynamique de reconnaissance dans ce processus, en commençant par considérer que les analyses menées par Dejours dans cet ouvrage constituent un moment significatif dans l'évolution de la conceptualisation de la relation entre souffrance et reconnaissance. Si Dejours considère encore la reconnaissance du travail comme la principale source de santé psychique individuelle à travers la transformation de la souffrance vécue en plaisir (via la confirmation de son rapport au réel par le groupe et par la compensa-

⁴⁷ Dejours (1998, 106).

⁴⁸ Ivi (44).

⁴⁹ Ivi (1189).

tion de ses efforts)⁵⁰, il affirme aussi que, dans l'organisation néolibérale du travail, « la reconnaissance est rarement accordée de façon satisfaisante »⁵¹. Sans s'attarder sur une analyse des causes de l'échec de la dynamique de la reconnaissance, il nous fournit néanmoins des indications précieuses pour comprendre l'imbrication des dynamiques de reconnaissance avec les processus de soumission et de domination, notamment de montrer comment, dans un contexte « sans espoir de reconnaissance »⁵² comme celui de l'organisation managériale du travail (marquée par la course effrénée au profit, la précarisation, les injonctions à l'autonomie, l'absence d'espaces délibératifs, la compétition, la montée du chômage), cette dynamique finit par devenir un dispositif de reproduction des formes de violence sociale. Cela se manifeste particulièrement dans le rôle joué par la reconnaissance dans les stratégies collectives de défense mises en place contre une souffrance pathogène spécifique, la souffrance éthique. Cette dernière est définie par Dejours dans ces termes :

commettre des actes qu'on réprouve ou adopter des attitudes iniques vis-à-vis de ses subordonnés, dont on feint d'ignorer la souffrance, ou de ses collègues avec lesquels, pour rester en poste ou pour progresser, on est contraint d'être déloyal, fait surgir une autre souffrance, bien différente de la peur [due à la menace constante de la précarisation] : celle de perdre *sa propre dignité* et de trahir son idéal et ses valeurs. Il s'agit donc, là, d'une « souffrance éthique », qui vient se surajouter à la souffrance qu'implique la soumission à la menace [de précarisation qui est responsable du consentement à faire souffrir les autres et à la servitude volontaire 'passive']⁵³.

⁵⁰ « La reconnaissance n'est pas une revendication marginale de ceux qui travaillent. Bien au contraire, elle paraît comme décisive dans la dynamique de la mobilisation subjective de l'intelligence et de la personnalité dans le travail [...] De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. Toute cette souffrance n'a donc pas été vaine, elle a non seulement produit une contribution à l'organisation du travail mais elle a fait, en retour, de moi un sujet différent de celui que j'étais avant la reconnaissance » (ivi, 40-41).

⁵¹ Dejours (1998, 42).

⁵² Ivi (39).

⁵³ Ivi (99, les ajouts entre crochets sont les nôtres). Par rapport à sa formulation initiale, le concept de souffrance éthique a évolué au fil des années, notamment en ce qui concerne son extension étiologique ; en effet, des études plus récentes (par exemple Débout, 2024) montrent que cette forme de souffrance au travail n'est pas seulement liée aux violences exercées sur le personnel salarié au sein de l'entreprise, mais aussi sur des tiers extérieurs au milieu de travail, qui comprennent également des entités telles que la nature.

Dans *Souffrance en France*, Dejours se concentre sur la manière dont les dirigeants et les cadres supérieurs des entreprises gèrent leur souffrance éthique dans l'application des directives de leur hiérarchie qui ont souvent des conséquences dramatiques sur la vie des autres employé-es. Pour expliquer comment ils peuvent agir de cette manière sans altérer leur équilibre psychique, Dejours montre qu'il ne suffit pas d'invoquer des motivations issues d'intérêts purement instrumentaux (à la base d'une *première* forme de rationalité qu'il appelle « stratégique » exemplifiée par le modèle de l'*homo œconomicus*⁵⁴) ; c'est plutôt à des intérêts de nature proprement psychique et sexuelle, reliés strictement à la nécessité de préserver l'identité et la santé mentale de l'individu, que de telles conduites répondent. Autrement dit, c'est pour satisfaire les besoins issus d'une *deuxième* forme de rationalité (la rationalité « pathique »⁵⁵) que ces cadres peuvent agir contre autrui, au détriment de leur propre sens moral – ou, ce qui est pareil, contre une *troisième* forme de rationalité identifiée par Dejours comme rationalité « éthique »⁵⁶ ou « pratico-morale »⁵⁷. La souffrance éthique relève ainsi du conflit entre ces deux dernières formes de rationalités, pathique et éthique, comme un sentiment de trahison de soi-même qui compromet en permanence la poursuite du travail lorsque les défenses ne sont pas efficaces. Sur le plan social, cela se traduit par le devenir complices d'un système injuste qui normalise la violence : grâce à leur investissement subjectif, ces cadres deviennent des travailleurs-ses zélé-es du « sale boulot » (« faire la sélection pour les charrettes de licenciements, intensifier le travail pour ceux qui restent en place, violer le droit du travail, participer au mensonge... »⁵⁸).

Pour comprendre l'efficacité des stratégies de défense dans l'occultation de la souffrance éthique, il faut procéder à un examen attentif des modalités de ce conflit intrapsychique entre les rationalités. Dejours montre en effet que le renversement des valeurs de la rationalité éthique est possible en raison du rôle prépondérant, dans la définition de l'identité personnelle, d'une valeur qui régit notre culture : la virilité⁵⁹. Traditionnellement associée à l'identité sexuelle masculine⁶⁰, la virilité :

⁵⁴ Ivi (1169).

⁵⁵ Ivi 8113, n. 3).

⁵⁶ Ivi (112).

⁵⁷ Ivi (116).

⁵⁸ Ivi (111).

⁵⁹ « [...] la virilité tient, semble-t-il, son caractère plaisant, enviable, de sa connotation sexuelle ; de son association à ce que l'on considère comme la séduction, au masculin, dont elle formerait même, pour beaucoup, le noyau organisateur » (ivi, 119).

⁶⁰ Comme le remarque Pascale Moliner (2000, 32) Dejours aborde pour la première fois la différence entre virilité et masculinité dans un article du 1988 intitulé *Le*

[...] se mesure précisément à l'aune de la violence que l'on est capable de commettre contre autrui, notamment contre ceux qui sont dominés, à commencer par les femmes. Est un homme, est un homme véritablement *viril*, celui qui peut, sans broncher, infliger la souffrance ou la douleur à autrui, au nom de l'exercice, de la démonstration ou du rétablissement de la domination et du pouvoir sur l'autre ; y compris par la force⁶¹.

Dans le contexte managérial étudié, ce qui est remis en question par l'émergence de la souffrance éthique d'un point de vue phénoménologique, c'est précisément le caractère *viril* de la personne. Ce n'est pas un hasard si l'une des stratégies collectives de défense les plus efficaces pour lutter contre cette forme de souffrance est qualifiée par Dejours de « cynisme viril ». Son fonctionnement est toutefois analogue à des stratégies collectives de défense mises en œuvre contre d'autres types de souffrance, comme la peur. En effet, Dejours observe que le 'courage viril' est tout d'abord revendiqué « quand la *peur* est au centre du rapport vécu aux contraintes de travail : peur de l'accident, peur de ne pas être à la hauteur en cas de dysfonctionnement ou de difficulté, peur de l'échec, peur de l'exclusion et de la solitude, peur de la persécution et de la violence, etc. »⁶². Le cas des ouvriers du bâtiment exprime de manière paradigmatique le déroulement de cette dynamique présente dans toutes les professions à haute risque de blessure physique⁶³. À partir des enquêtes sur cette catégorie socio-professionnelle, Dejours a pu observer qu'il existe une implication directe entre l'interdiction de verbaliser la peur de se blesser dans ces milieux de travail à fortes contraintes (« cadences, conditions météorologiques, qualité ou défektivité des outils, présence ou défaillance des dispositifs de sécurité et de prévention, modalités de commandement, improvisation de l'organisation du travail, etc. »⁶⁴) et le recours à des stratégies collectives basées sur la mise en scène du caractère viril des comportements des agents. Pour échapper à la peur de blessure physique, les ouvriers « opposent au risque un déni de perception »⁶⁵ supporté par le recours à des rituels visant à afficher la virilité de leurs gestes pour ne pas passer pour des « lâches » (« tourner le risque en dérision, à lancer des défis, à organiser collectivement des épreuves de mise

masculin entre sexualité et société pour la revue *Adolescence*. Molinier a prolongé ces questionnements selon une approche féministe, en approfondissant la différence qui existe du point de vue de la psychodynamique du travail entre virilité et masculinité (Molinier, 2000).

⁶¹ Dejours (1998, 114).

⁶² Ivi (188).

⁶³ Ivi (150).

⁶⁴ Ivi (149).

⁶⁵ Ivi (150).

en scène de risques artificiels, que chacun doit ensuite affronter publiquement selon des protocoles variables, pouvant aller jusqu'à l'ordalie »⁶⁶). De cette manière quelque peu paradoxale, ils se soutiennent mutuellement, le groupe reste uni et chacun peut continuer son travail grâce à l'illusion perceptive de pouvoir contrôler la réalité extérieure menaçante et, par-là, la peur qu'elle génère. Si nous revenons au cas des cadres d'entreprise, la menace que la souffrance éthique rend manifeste est plus directement liée à la possibilité de compromettre l'intégrité personnelle : ce qui nécessite d'être nié ici, avant tout, c'est le conflit intrapsychique qui bouleverse le moi. Comme pour les rites virilistes des ouvriers, la stratégie collective de défense du « cynisme viril » mise en place par les cadres, remplit précisément la fonction de déni de perception de la réalité, avec l'introduction de rituels basés sur l'ostentation de la virilité que Dejours décrit avec précision :

Au cours de mes enquêtes de ces dernières années, j'ai découvert l'existence de concours organisés entre cadres qui mettent en scène le cynisme, la capacité de faire encore plus fort que ce qui est demandé, d'annoncer des chiffres de dégraissage d'effectifs faramineux par rapport à ce que demande la direction [...]. On les surnomme 'cow-boys' ou 'tueurs'. Les autres cadres assistant à la réunion sont impressionnés mais soutiennent et participent à la plaisanterie, en y allant chacun à son tour dans la surenchère. La provocation ne s'arrête pas toujours aux chiffres et aux mots. Certains vont jusqu'à faire des déclarations tapageuses devant leurs subordonnés ou en plein atelier, pour prouver qu'ils n'ont pas peur de montrer leur courage et leur détermination aux yeux de tous, ainsi que leur capacité à faire face à la haine de ceux à qui ils vont infliger le mal. Et des épreuves sont organisées, où chacun doit montrer par un geste, un circulaire, une note intérieure, un discours public, etc., qu'il fait bien partie du collectif de travail du « sale boulot »⁶⁷.

Malgré le recours à des formes similaires des défense psychique issues du 'courage viril' – qui se révèlent efficaces indépendamment de la classe sociale d'appartenance – il ne faut toutefois pas confondre ces deux types de souffrance, la peur et la souffrance éthique, qui restent bien distinctes tant par leur origine que par leurs effets sur le psychisme et dans la relation avec les autres. En fait, contrairement à la peur liée à un péril extérieur réel (elle-même distincte de l'angoisse qui trouve sa source dans un conflit inconscient), la souffrance éthique résulte, comme nous l'avons vu, d'un processus de réflexion introspective qui se configure comme un conflit entre les rationalités⁶⁸. Quant aux effets de ces deux types de souffrances,

⁶⁶ Ivi (149).

⁶⁷ Ivi (125-126).

⁶⁸ C'est certainement cette spécificité qui a fait de la souffrance éthique un enjeu pour la recherche en psychodynamique du travail de ces dernières années. En effet, la capacité

ils sont également différents : dans le cas de la peur, l'obligation de continuer à travailler dans un environnement menaçant et contraignant amène les ouvriers à dénier la peur de se blesser en minimisant le risque perçu par l'affichage de leur virilité, ce qui augmente certes le risque réel de se blesser, mais n'a pas des conséquences négatives ni sur leur psychisme ni sur les autres. Dans le second cas, en revanche, le déni de la souffrance éthique entraîne une détérioration de l'équilibre psychique tant dans la relation avec soi-même (durcissement de sa propre sensibilité intérieure, déconnexion de ses émotions, insensibilisation face à la honte de soi-même pour avoir trahi son sens moral) qu'avec les autres (manque d'empathie et insensibilité à la souffrance d'autrui perçu comme un simple objet ou numéro), des aspects décisifs pour expliquer la possibilité d'exercer de la violence envers des personnes sans défense et incapables de se protéger. Il n'en reste pas moins que, dans les deux cas, l'adhésion à la norme dominante de la virilité permet d'éviter tous les risques liés à l'exclusion du groupe en cas de transgression de ses attentes, risques qui sont tant de nature psychique (perte de soi, peur de la solitude et détérioration de l'équilibre psychique) que sociale (peur du licenciement et de perdre de son statut). Il persiste donc une similarité structurelle entre les stratégies d'évitement de la peur et celles visant à effacer la souffrance éthique : comment l'expliquer ?

La réponse se trouve dans le regard *viril* d'autrui, c'est-à-dire dans la dynamique de reconnaissance sociale articulée autour du principe de la virilité. Dans une société dominée culturellement par la norme de la virilité, montrer devant ses pairs sa peur ou sa faiblesse face aux difficultés rencontrées dans l'exécution de la tâche peut être perçu comme un signe de lâcheté et devenir un motif d'exclusion, surtout si la cohésion du groupe est fondée sur cette norme⁶⁹. Comme le montre le cas des cadres, ne pas se soumettre à cet imaginaire viril

est immanquablement tenu non pour une attitude de souffrance, mais pour une attitude de femme, ou de 'pédé'. Se soustraire à la stratégie collective de défense, c'est encourir la honte, le mépris, l'exclusion de la communauté des hommes, parfois même l'impitoyable persécution, les coups bas, les chausse-trap-

réflexive à la base de la souffrance éthique pourrait être considérée comme l'indice d'un « sentiment d'injustice » dont dépend le déclenchement de formes de résistance au travail (à ce propos, voir Duarte 2019, 77).

⁶⁹ L'exemple de Dejours, tiré du travail de l'historien américain Christopher Browning, du gendarme allemand est paradigmatique : au lieu de perdre la face, il décide de confirmer face aux autres son identité virile, en acceptant de prendre part, contre soi-même, au carnage. Comme le remarque Dejours, ce « retournement de la raison éthique » (ivi, 112) est issu de « l'emprise du jugement de reconnaissance formulé par les pairs sur la qualité du travail » (*ibidem*).

pes, les pièges tendus par les autres. C'est risquer de devenir la cible de la vindicte collective qui prend toujours une forme d'insulte, de disqualification, voire de violence et d'humiliation sexuelles.⁷⁰

Dans un tel contexte, exprimer ses souffrances vécues devient hautement interdit, ce qui démontre également à quel point les stratégies défensives sont dépendantes d'un ordre culturel et symbolique qui dépasse le strict milieu professionnel. Par ailleurs, cet exemple nous permet d'illustrer un autre aspect important du mode de fonctionnement des stratégies collectives de défense (tant contre la peur que contre la souffrance éthique) : elles ne sont efficaces qu'avec le concours des autres. En effet, dans les deux cas, une dimension collaborative et une certaine solidité du groupe sont maintenues, comme conditions nécessaires à la réalisation du travail demandé. Cependant, dans la gestion d'une souffrance pathogène telle que la souffrance éthique, cette dimension collaborative s'avère elle aussi *pathogène*, dans le sens où elle engendre de la violence sociale. En ce sens, cet exemple illustre parfaitement un cas typique de servitude volontaire 'active'. En effet, le groupe exerce ici un 'pouvoir' capable de pousser l'individu vers des comportements risqués ou répréhensibles pour éviter le blâme, la stigmatisation et l'exclusion. Afin que l'individu puisse préserver son équilibre psychique et son activité dans de telles circonstances, il peut être amené à se conformer au jugement du groupe et adapter à celui-ci son identité personnelle⁷¹. C'est pourquoi certains rituels humiliants et violents, comme ceux des cadres, peuvent contribuer, de manière paradoxale, à l'accroissement subjectif :

De ces épreuves, on sort grandi par l'admiration ou l'estime, voire par la reconnaissance des pairs, comme un homme – ou une femme ! – ...qui en a (du culot, de la détermination et couilles). La virilité fait donc l'objet d'épreuves à répétition qui jouent un rôle majeur dans le zèle des travailleurs du « sale boulot ».⁷²

⁷⁰ Ivi (150).

⁷¹ Il est également important de souligner que si les relations de reconnaissance jouent un rôle crucial dans la structuration de l'identité personnelle, celle-ci comporte toujours une dimension sexuée – d'où la double fonction de la « virilité », à la croisée des dimensions sexuelle et sociale. C'est pourquoi, pour le garçon qui construit son identité à partir du déni de castration, adopter une stratégie virile génère moins de conflits identitaires que pour la fille. Malgré cette dimension psychique pulsionnelle, il n'en reste pas moins que le genre se construit par et dans le travail (voir Debout, 2018).

⁷² Ivi (125-126).

Si obtenir la ‘reconnaissance virile’ de ses pairs peut susciter une certaine forme d’admiration, sa préservation implique le consentement à l’égard de la hiérarchie qui peut parfois se traduire par l’adoption inconsciente « des comportements de soumission, voire de servilité, qui “justifient” à leur tour le mépris des leaders »⁷³. Entre admiration et mépris, cette hétéronomie psychique a toutefois des conséquences concrètes dans la perpétration de la violence envers les autres : en se basant sur la virilité, la recherche et la distribution de la reconnaissance du travail dans un milieu comme celui de l’entreprise néolibérale, finissent par renforcer (en les banalisant) des pratiques d’affirmation de soi violentes et déshumanisantes. De cette manière, si le recours aux stratégies viriles possède certainement des déterminants psychiques (comme le relève la psychanalyse⁷⁴), ce que la psychodynamique du travail permet notamment de relever ce sont les facteurs culturels et sociaux qui les rendent possible. De ce point de vue, il semblerait en effet que le recours à la stratégie collective du « cynisme viril » représente une composante indispensable pour atteindre les standards de travail demandés dans le milieu managérial ; la reconnaissance virile sur laquelle elle repose ne peut toutefois être réduite à une simple forme instrumentale de reconnaissance, car, comme nous venons de le voir, elle favorise *réellement* le sentiment d’appartenance à un groupe, allant parfois jusqu’à le mettre au service d’intérêts supra-individuels. En fait, lorsque cette dynamique de reconnaissance virile est parfaitement mise en place, la stratégie collective du « cynisme viril » peut facilement évoluer en « idéologie défensive du réalisme économique »⁷⁵.

Sans aller plus loin dans l’étude de ces aspects, il est évident que le caractère axiologiquement ambivalent de la reconnaissance exige une réflexion constante sur les modalités de l’adaptation (ou non) aux rapports sociaux de domination *par la reconnaissance*, tant dans ses aspects psychologiques que sociologiques, comme le montre le cas du phénomène de la servitude volontaire ‘active’ en contexte managérial. Cela permet de légitimer tout l’intérêt de poursuivre l’étude des dynamiques de la reconnaissance sociale

⁷³ Ivi (131).

⁷⁴ Voir Laplanche (2003). Nous avons déjà évoqué la différence entre stratégies défensives comme se rapportant toujours à l’externe et les mécanismes psychiques qui ont un statut inconscient et intrapsychique. Le conflit psychique n’a pas le même statut dans les deux cas, même s’ils existent évidemment des relations entre les deux plans comme le montre l’exemple de la stratégie du « cynisme viril » fondée sur le déni du réel mais reliée aussi à un mécanisme de défense inconscient issu de la « menace de castration » (voir Dejours, 1998, 115).

⁷⁵ Ivi (127).

comme dispositif de production et de reproduction de la violence sociale et du maintien de formes pathogènes de souffrance au travail, dans des milieux profondément marqués par des modèles culturels de socialisation patriarcale – un aspect, ce dernier, qui prouve également la porosité de la sphère du travail par rapport aux autres composantes de la société. À cet égard, nous souhaitons rappeler en conclusion un aspect crucial souligné par Dejours, à savoir que la lutte contre le déni des souffrances au travail est indissociable d'une redéfinition de nos modèles éducatifs et de socialisation. Cela veut dire également qu'une amélioration des conditions du travail peut contribuer à un changement de ces mêmes modèles, confirmant ainsi la sphère du travail comme un terrain privilégié (bien que non exclusif) d'actuation de formes de résistance⁷⁶ ainsi qu'un terrain crucial d'expérimentation de nouvelles formes de socialisation⁷⁷. De ce point de vue, si la dynamique de la reconnaissance n'est jamais immunisée contre des pratiques déshumanisantes et résulte toujours imbriquées à des rapports de domination, elle peut aussi, dans certaines conditions, favoriser l'émancipation. L'ouvrage *Souffrance en France* (mais cela vaut également pour les travaux plus récents de Dejours) suggère ainsi l'importance de continuer à examiner attentivement les spécificités normatives de la reconnaissance du travail, à la fois dans ces aspects psychodynamiques que dans ses implications proprement sociologiques, dans le but d'envisager de nouvelles façons de renouer avec notre monde intérieur et extérieur (par les biais de la reconnaissance)⁷⁸.

Références

- Cukier A. (éd.) (2017), *Travail vivant et théorie critique. Affects, pouvoir et critique du travail*, Paris: PUF.
- Cukier A., Genel K., Rolo D. (éds.) (2022), *Le sujet du travail. Théorie critique, psychanalyse et politique*, Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

⁷⁶ Voir notamment Duarte (2018).

⁷⁷ Voir à ce propos Dejours (2023b).

⁷⁸ Debout (à paraître). Je remercie Frédérique Debout, Héloïse Salelles et Christian Lazzeri ainsi que les deux reviseurs anonymes pour leurs précieux conseils lors de la rédaction de ce texte. Mes remerciements vont également à Haud Gueguen pour ses précieuses remarques sur une version préliminaire de mon écrit dont j'ai beaucoup bénéficié. Je précise enfin que la finalisation de ce travail a été rendue possible grâce au soutien d'une bourse de l'Office allemand d'échanges universitaires (DAAD) que je tiens également à remercier.

- Debout F. (2018), *Stratégies collectives de défense contre la souffrance au travail et famille: origine, pérennisation du genre et émancipation*, "Revue Cahiers de psychologie clinique", 2, 51: 79-96.
- (2024), *La psychodynamique du travail comme composante de la construction du monde. Écologie, travail et subjectivité en psychodynamique du travail*, "Travailler", 52, 2: 237-252.
- (à paraître), *Évolutions socio-politiques et mise au travail de la psychodynamique de la reconnaissance par la question de la crise écologique*, in Barettoni E., Megret F., Santoro V. (éds.), *Quelles politiques pour la reconnaissance?*, Nanterre: Presses Universitaires de Paris Nanterre.
- Dejours C. (1995), *Le facteur humain*, Paris: PUF.
- (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris: Seuil.
- (2003), *L'évaluation au travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris: INRA.
- (2006), *Aliénation et clinique du travail*, "Actuel Marx", 39, 1: 123-144.
- (2007a), *Psychanalyse et psychodynamique du travail: ambiguïtés de la reconnaissance*, in Caillé A. (éd.), *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, Paris: La Découverte.
- (introduit par) (2007b), *La reconnaissance*, "Travailler", 18, 2.
- (2011), *La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition*, "Travailler", 25: 15-27.
- (2013), *Travail vivant 2. Travail et émancipation*, Paris: Payot & Rivages.
- (2016), *Psychodynamique du Travail et Politique. Quels Enjeux?*, "Travailler", 36, 2: 75-90.
- (2022a), *Conditions d'accès au plaisir dans le travail. Ouverture du Cippt 11*, "Travailler", 48: 11-28.
- (2022b) *La clinique du travail à l'épreuve de la servitude volontaire*, "Teoria politica", 12: 321-335.
- (2023a), *La panne. Cesser d'être les esclaves du travail*, Paris: Payot & Rivages.
- (2023b), *Ce qu'il y a de meilleur en nous. Travailler et honorer la vie*, Paris: Payot & Rivages.
- (2025), *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation*, Paris: Vrin.
- Dejours C., Duarte A. (2018), *La souffrance au travail: révélateur des transformations de la société française*, "Modern & Contemporary France", 26, 3: 233-244.

- Dejours C. et al. (2018), *The Return of Work in Critical Theory*, New York: Columbia University Press.
- Deranty J.-P. (2007), *Repressed Materiality. Retrieving the Materialism in Axel Honneth's Theory of Recognition*, in Deranty J.-P. et al. (éds.), *Recognition, Work, Politics. New Direction in French Critical Theory*, Leiden-Boston: Brill, 137-164; tr. it. Micaloni L., *Una materialità rimossa Recuperare il materialismo nella teoria del riconoscimento di Axel Honneth*, "Consecutio rerum", 2, 4: 153-180.
- Donaggio E. (2024), *Lavoro, libertà e utopia nel dibattito francese contemporaneo*, in Mari G. et al. (éds.), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze: Firenze University Press.
- Duarte A. (2018), *Résistance et travail vivant: les apports de la psychodynamique du travail*, 40: 135-146.
- (2019), *Souffrance en France: les prémisses d'un concept de resistance*, "Travailler", 42: 69-80.
- Emmenegger C., Gallino F., Gorgone D. (2019), *Entre complicité et souffrance. Penser la servitude volontaire dans le monde du travail*, "Travailler", 42: 103-118.
- (2013), *Tra emancipazione e autoritarismo. Chiarificazioni sulla categoria di servitù volontaria*, "Teoria politica", 3: 343-363.
- Fischbach F. (2009), *Manifeste pour une philosophie sociale*, Paris: La Découverte.
- Fischbach F. et al. (éds.) (2022), *Histoire philosophique du travail*, Paris: Vrin.
- Gernet I., (introduit par) (2019), « *Souffrance en France* » 20 ans plus tard, "Travailler", 2, 42.
- Honneth A. (2006), *La reconnaissance comme idéologie*, in *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris: La Découverte, 245-274.
- La Boétie É. (2002), *Discours de la servitude volontaire*, Paris: Vrin.
- Laplanche J. (2003), *Le genre, le sexe, le sexual*, in Green A. et al., *Sur la théorie de la séduction*, Paris: In Press, 69-103.
- Molinier P. (2000), *Virilité défensive, masculinité créatrice*, "Travail, Genre et Sociétés", 3, 1: 25-44.
- Renault E. (2004), *L'expérience de l'injustice*, Paris: La Découverte.
- (2007), *Reconnaissance et travail*, "Travailler", 18, 2: 119-135.
- (2008), *Souffrances sociales. Sociologie, psychologie et politique*, Paris: La Découverte.
- (2017), *Reconnaissance, conflit, domination*, Paris: CNRS.
- (2019), *Souffrance et injustice*, "Travailler", 42, 2: 33-41.
- Rolo D. (2015), *Mentir au travail*, Paris: PUF.

- (2019), *Stratégies et idéologies défensives: la question des défenses de Travail, usure mentale à Souffrance en France*, “Travailler”, 42: 43-56.
- Saburova D. (2019), *Pour une analyse des idéologies du travail: le marxisme face à la psychodynamique du travail*, “Travailler”, 42, 2: 169-191.

