

Marie-Claire Carpentier-Roy, *Corps et âme, Psychopathologie du travail infirmier*, Liber, Montréal, 1991

André Petitat

Number 17, Fall 1991

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002153ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002153ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (print)

1923-5771 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Petit, A. (1991). Review of [Marie-Claire Carpentier-Roy, *Corps et âme, Psychopathologie du travail infirmier*, Liber, Montréal, 1991]. *Cahiers de recherche sociologique*, (17), 223–225. <https://doi.org/10.7202/1002153ar>

Comptes rendus

Marie-Claire Carpentier-Roy, *Corps et âme, Psychopathologie du travail infirmier*, Liber, Montréal, 1991.

Le livre de Marie-Claire Carpentier-Roy propose une perspective de recherche dans un domaine où l'on ne trouve au Québec que quelques travaux empiriques dispersés. Ailleurs, en particulier en France et aux États-Unis, le domaine de la psychopathologie du travail est prospère. Espérons que cette étude suscitera l'émulation.

L'auteur démontre peu d'intérêt pour les travaux américains; son inspiration vient de France, plus précisément de Christophe Dejours, tête de file d'un courant original, à cheval entre la sociologie du travail, l'ergonomie et la psychanalyse.

En cette matière, le modèle américain typique est behavioriste et objectiviste. Il consiste à mettre en relation des manifestations psychopathologiques avec diverses variables du milieu de travail. C. Dejours, au lieu de ne s'intéresser qu'aux aspects pathologiques, à la souffrance, inclut dans sa démarche la dimension du plaisir. Il renonce au schéma du stimulus-réponse, porte son attention sur les stratégies des individus, stratégies non seulement d'adaptation au milieu, mais aussi de transformation. Il considère les traits de personnalité, mais admet simultanément que l'organisation du travail porte en elle des aspects structurellement pathogènes ou au contraire équilibrants. Son approche inclut une dimension engagée, normative, qui cherche à donner aux travailleurs les moyens d'agir sur leurs milieux de travail. C. Dejours refuse de se cantonner dans une vision purement objectiviste, armé d'une méthodologie quantitative; au contraire, il met au centre la subjectivité, les représentations, l'imaginaire, les aspirations, les projets.

Dans cette perspective, la psychopathologie désigne l'étude des "rapports entre l'organisation du travail et le travailleur comme sujet de désir". Au-delà du chronométrage des cadences, de la description des tâches, la psychopathologie retient trois dimensions de la "charge de travail": la charge physique (dont s'occupe l'ergonomie), la charge mentale (relative aux éléments psychosensoriels et cognitifs) et la charge psychique (qui concerne la participation affective de l'homme à sa situation de travail).

L'apport original de C. Dejours se situe surtout au troisième niveau. L'organisation du travail offre-t-elle un espace de liberté où peut se déployer le jeu du plaisir et du déplaisir? Plus elle est rigide, plus il sera difficile au travailleur d'y

ajuster ses capacités et ses désirs; plus elle est souple, plus s'y déploieront des pratiques ouvertes sur le plaisir.

L'approche de Dejours met l'accent sur les stratégies collectives de défense contre la souffrance et d'ouverture au plaisir. Elle fait appel à une notion centrale, celle de "collectif de travail". Cette notion désigne l'espace normatif et symbolique que la souplesse de l'organisation et des règlements offre à l'expression des désirs. Cet espace intersubjectif, expression de l'autonomie des sujets, est fait de règles collectives, de pratiques langagières produites et maintenues par les membres du collectif.

Ces considérations préliminaires laissent deviner les conséquences méthodologiques: priorité à la recherche qualitative, recours à l'observation-participation, à l'expression collective des souffrances et des désirs, ouverture à la recherche-action finalement, "où les sujets de la recherche, en découvrant le sens de leurs actes, peuvent, s'ils le désirent, élaborer des solutions et des modes d'action pour les rendre opérants".

En s'inscrivant dans cette psychosociologie de l'expression collective des désirs et de la souffrance, M.-C. Carpentier-Roy a mené une enquête auprès des infirmières de quatre départements d'un hôpital universitaire de Montréal, choisis en raison de leur plus ou moins grande rigidité organisationnelle: soins intensifs et oncologie, médecine interne et gynécologie.

Dans tous ces départements, l'auteure a pu déceler l'existence, à des degrés variables, d'un "espace de liberté relativement confortable qui permet aux infirmières d'harmoniser leurs désirs à la réalité de travail, leur imaginaire à la vie de travail". Il n'est pas possible de donner un compte rendu précis des stratégies de défense contre la souffrance et des stratégies d'ouverture au plaisir mises en évidence dans chacun des départements. Aux soins intensifs, une hyperactivité bruyante, le rire, la conscience d'appartenir à l'élite infirmière ainsi qu'une mise à distance des inhalothérapeutes viennent contrecarrer une reconnaissance insuffisante du travail accompli, les contraintes de temps, les risques, l'anxiété face à la mort. En oncologie, le problème principal est l'omniprésence de la mort, l'anxiété des patients et de leurs proches. Les infirmières y développent des stratégies d'évitement, recherchent le temps partiel, prennent systématiquement les jours d'absence autorisés.

Je laisse le lecteur ou la lectrice découvrir les détails de la vie des collectifs de travail des différents départements. Je les laisse aussi suivre les développements de l'auteur sur l'imaginaire féminin et sur son exploitation par les gestionnaires des soins et des hôpitaux.

Je préfère terminer par une remarque méthodologique. L'étude de M.-C. Carpentier-Roy repose sur des observations et surtout sur des *interviews collectives*. Cette orientation méthodologique est en accord avec l'idée de stratégies

collectives de défense, en accord aussi avec la contribution possible de la recherche elle-même au développement de ces stratégies. Ne retenir que des interviews collectives est un choix normatif. Ce choix prend acte 1) que le milieu de travail est organisé, 2) que les agents-acteurs de ce milieu sont les mieux à même d'identifier leurs souffrances et leurs plaisirs, et 3) que la neutralisation ou l'élimination des traits pathogènes du travail est principalement affaire de stratégie collective. Même en admettant ces postulats, je pense que le choix de s'en tenir aux interviews collectives est infondé et qu'il procède d'une certaine conception de la nature d'un groupe social, en ce cas du "collectif de travail".

En visitant des départements identiques d'un hôpital à l'autre, on est frappé de constater à quel point les ambiances sont différentes, à quel point les personnalités peuvent affecter la vie, l'équilibre précaire et mouvant des équipes; la constatation est la même lorsque l'on prête attention aux diverses sous-équipes d'un même département. La mobilité, le temps partiel contribuent aussi à nous faire comprendre que les groupes, et plus encore les "collectifs", doivent être saisis comme des combinaisons de relations interindividuelles. Plus encore, la dynamique même du "collectif", ses modulations, ses accents, ses évolutions, ne sont compréhensibles qu'à travers la mise en évidence des tendances, des pôles, des tensions mêmes en son sein. Or l'interview collective permet mal l'expression de ces éléments. La psychosociologie nous a assez familiarisés avec les contraintes du groupe sur ses membres, surtout en situation de face-à-face, pour que les chercheurs en sociologie, et surtout en *psychopathologie*, évitent de tomber dans les pièges du groupisme ou du holisme. Entre cette dernière tendance et celle de l'individualisme méthodologique, il me semble y avoir assez de place pour une méthodologie plus complète, susceptible de rejoindre non seulement les stratégies, les souffrances et les plaisirs "officiels" des collectifs, mais aussi les variations de stratégies, les heurts de personnalité, l'interaction entre le travail et la vie hors-travail, bref l'ensemble des composantes qui rendent intelligible la vie d'un "collectif". La reconnaissance de certaines souffrances et de certains plaisirs, la domination de certaines stratégies aux dépens d'autres renvoient à la dynamique interactive des membres du collectif, aux personnalités en présence et, bien sûr, à l'organisation du travail elle-même.

C. Dejours et M.-C. Carpentier-Roy nous proposent une science au service des sujets. Cette normativité explicite ne me semble nullement condamnable, car on sait trop combien certaines analyses objectives, qui font l'économie des capacités individuelles et collectives d'intégration et de dépassement des contraintes, sont des constats qui participent peu à la créativité sociale. Mais ne retenir que les interviews collectives me paraît difficilement défendable, incompatible même avec l'idée d'une adaptation souple et différenciée des sujets-agents au milieu de travail et inversement.

André PETITAT
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal